مهارات
تطوير
الأداء ١٠

مهارات
تعليم الكبار

Adult Education Skills

الطريق إلى التعليم المستمر



دكتور محمد عبد الغني حسن هلال

مهـــارات

تعليــم الكبـــار

ADULT EDUCATION SKILLS

الطريق إلى التعليم المستمـر

الطبعة الثالثة

1998 - 1999

دكتـــور

محمد عبد الغني حسن هلال

مركز تطوير الأداء والتنمية

153 ش جسر السويس/مصر الجديدة

١٥٣ شارع جسر السويس - هليوبوليس - مصر الجديدة - القاهرة .
الرمز البريدى : ١١٣٥١- تليفون ٦٣٨٢٢٢٨ / ٦٣٩٨٦٧٧- فاكس : ٦٣٩٨٦٧٧
بريد الكترونى Dpicmoh @ yahoo.com

الطبعة الثالثة

1999 - 1998

رقم الإيداع بدار الكتب

1996/5500

الترقيم الدولي

977-19-0816-2

إهـــــداء

عندما أشعر أن الفكـرة قـد حـان وقـت تنفيذها ،
أبحث حولى عن أولئك الذين يمكنهم معاونتي ،

لقد كانت مجموعة الكتب التي أصدرتها عبارة
عن فكـرة ، ولكنـهـا خرجـت إلى النـور بفضل
الفريـق الـذي يعمل معي والذي تحمل مسئولية
الأداء المتميز ......

واعترافاً منى بفضل كل من يعمل معي فإننـــي
بكل فخـر أهديهم كتابـى هـذا ....

دكتـور

محمد عبدالغني حسن هلال

التقـديـم :

لـم يصبـح التعليـم موضوعـاً ذا أهميـة فـي عصرنـا هـذا فحسـب ، فمسـار التـاريخ يظهـر أن التعليـم كـان ومـازال دائمـاً أداة للسـلطة وللسياسة . وفي كل العصور تقريباً احتكـرت الطبقـة الحاكمـة التعليـم. إن كـل الأسـئلة والاستفسـارات المتعلقـة بـالتعليم ذات أهميـة سياسـية واقتصادية واجتماعية بارزة ، فلكي نبني مجتمعاً تكون فيه الحياة أكثر جدارة بأن نحياها لابد أن يكون هذا المجتمـع متحضـراً وديمقراطيـاً . ويحتاج ذلك إلى أن يكون لكـل فـرد نفـس الحـق ، ونفـس الفرصـة فـي التعليم وأن يكون ذلك هدفاً أساسياً . وفي هذا المجال فإن تعليم الكبار يصبح ضرورياً لكى يساعد الفرد في فهم دوره في عـالم متغير ودائـم التغيـر، ويمكنـه أن يدافـع عـن اهتماماتـه ويتغـلب علـى مـا يصادفه من عقبات .

لقـد كـان التعليـم بالطريقـة المباشـرة هـو المـألوف ، واسـتطاع هـذا النوع من التعليم أن يتماشى مـع احتياجـات معظـم المجتمعـات ، وحتـى يومنـا هذا قـد يتعلـم الفـرد مـن أسـرته أو مـن جيرانـه أو مـن الآخريـن المشاركين في حياته اليومية أكثر مما يتعلم من المدرسة . غير أن هذا التعليم المباشر أو الرسمي في المدارس والمعـاهد العلميـة لا يمكـن أن يقـابل الحاجـة إلـي تعليـم مستمر يمكننـا مـن مواجهـة عـالم متغـير، والاستفادة منه وتعديلـه .

والطلب علـى التعليـم المسـتمر مـدى الحيـاة ، أو خـبرة مـا بعـد التعليـم عملية مثالية تحركهـا دوافـع محـددة ، فـالطلب علـى التعليـم المسـتمر ينشأ نتيجة للتطـور التكنولوجـي ، ونشـوء فـروع جديـدة مـن المعرفـة، ونظريات حديثة تحل محل فروع ونظريات أخرى .

كما يحدث ذلك أيضاً في تغيير الموارد من أجل إنتاج الطاقة أو ترشيد استخدامها . ولا نستطيع أن نتفق مع أولئك الذين يأخذون في الاعتبار ناحية واحدة فقط ، وهي التنمية الصناعية بحيث يصبح تعليم الكبار انعكاس لتغيير الحاجات الصناعية ، لأن ذلك سوف يقود إلى اعتماد الفرد على التكنولوجيا وخضوعه إلى شكل جديد من أشكال العبودية .

وفي سعينا للتطور والتقدم يجب *أن ننظر بعين الاعتبار إلى الفرد الذي صنع التقدم من أجله* . وعندما يكون الهدف الدائم هو تطوير الإنتاج الصناعي لزيادة الربح بأساليب جشعة ، فإن ذلك يعني الانهيار المتزايد للبشرية .

وفي ظل هذه التوقعات ، وبافتراض أن الفرد ورفاهيته ورخاءه ينبغي أن تكون مراكز الاهتمام ، لا يمكن أن يكون الهدف الوحيد للأنشطة – خاصة في مجال تعليم الكبار – هو تشكيل الناس لجعلهم يتواءمون مع الظروف الحاضرة . *فبالإضافة إلى ذلك يكون الهدف تمكينهم من أن يجعلوا لدورهم انعكاساً في المجتمع واعطاءهم القدرة على أن يكون لهم رد فعل إزاء متطلبات قابلية التحرك ، ومساعدتهم في أن يصبحوا جزءاً نشيطاً في المجتمع مع ادراكنا أن المجتمع ليس قدراً مفروضاً ولكنه خاضع للتغيير والمحاولة في النهاية، ذلك لأن المجتمع يبني الأفراد ويتكون منهم .*

وعندما نفترض أن قابلية التحرك الاجتماعي سوف تصبح شيئاً اعتبارياً ومألوفاً وأن هناك احتراماً لحاجات الفرد ، يصبح من الضروري أن يتطابق تعليم الكبار مع المتطلبات الموضوعية لمجال الوظيفة والعمل ، بدون إهمال الحاجات والتوقعات الفردية ،

ويكون هذا التعليم نوعاً من المساعدة توجه حياة الفرد الحالية والمستقبيلة ....

وفي هذا الكتاب نحاول أن نتناول عملية تعليم الكبار في ظل المفاهيم والتطورات الحالية ومحاولة ازالة التداخل لدى البعض في المعانى والمفاهيم وانعكاس ذلك على الجهود والأداء في هذا المجال . فتعليم الكبار نشاط أكثر شمولاً وذو أهداف أكثر تأثيراً من حصره في محو الأمية باعتباره النشاط الرئيسي أو الأوحد في تعليم الكبار ، ويجب ألا ننساق وراء هذه المفاهيم الخاطئة ونهدر إمكانيات وقدرات هذا النشاط في تحقيق أبعاد كثيرة متعددة ومؤثرة في عملية التنمية .

وهذا الكتاب ليس موجهاً لفئة متخصصة بعينها ، ولكنه يستهدف المخططين والعاملين في مجالات التعليم بصفة عامة ، وكل أنشطة وأوجه تعليم الكبار بصفة خاصة .
ونرجو أن تكون لغتة المبسطة والمباشرة عاملاً مساعداً على تحقيق الهدف من صدور هذا الكتاب .

والله ولي التوفيق

د. محمد عبدالغني حسن

التقديم للطبعة الثالثة :

في هذا الكتاب نحاول أن نتناول عملية تعليم الكبار في ظل المفاهيم والتطورات الحالية ومحاولة ازالة التداخل لدى البعض في المعانى والمفاهيم وانعكاس ذلك على الجهود والأداء في هذا المجال . فتعليم الكبار نشاط أكثر شمولاً وذو أهداف أكثر تأثيراً من حصره في محو الأمية باعتباره النشاط الرئيسي أو الأوحد في تعليم الكبار ، ويجب ألا ننساق وراء هذه المفاهيم الخاطئة ونهدر إمكانيات وقدرات هذا النشاط في تحقيق أبعاد كثيرة متعددة ومؤثرة في عملية التنمية .

لم يصبح التعليم موضوعاً ذا أهمية في عصرنا هذا فحسب، فمسار التاريخ يظهر أن التعليم كان ومازال دائماً أداة للسلطة وللسياسة وفي كل العصور تقريباً احتكرت الطبقة الحاكمة التعليم .

إن كل الأسئلة والاستفسارات المتعلقة بالتعليم ذات أهمية سياسية واقتصادية واجتماعية بارزة ، فلكي نبني مجتمعاً تكون فيه الحياة أكثر جدارة بأن نحياها لابد أن يكون هذا المجتمع متحضراً وديمقراطياً . ويحتاج ذلك إلى أن يكون لكل فرد نفس الحق ، ونفس الفرصة في التعليم وأن يكون ذلك هدفاً أساسياً . وفي هذا المجال فإن تعليم الكبار يصبح ضرورياً لكى يساعد الفرد في فهم دوره في عالم متغير ودائم التغير، ويمكنه أن يدافع عن اهتماماته ويتغلب على ما يصادفه من عقبات .

لقد كان التعليم بالطريقة المباشرة هو المألوف ، واستطاع هـــذا النوع من التعليم أن يتماشى مع احتياجات معظم المجتمعات ، وحتـــى يومنا هذا قد يتعلم الفرد من أسرته أو من جيرانـــه أو مـــن الآخريـــن المشاركين في حياته اليومية أكثر مما يتعلم من المدرسة . غير أن هذا التعليم المباشر أو الرسمي في المدارس والمعاهد العلمية لا يمكـــن أن يقابل الحاجة إلى تعليـــم مستمر يمكننا من مواجهة عـــالم متغـــير، والاستفادة منه وتعديلـــه.

والطلب على التعليم المستمر مدى الحياة ، أو خـــبرة مـــا بعـــد التعليم عملية مثالية تحركها دوافع محددة ، فـــالطلب علـــى التعليـــم المستمر ينشأ نتيجة للتطور التكنولوجي ، ونشوء فروع جديـــدة مـــن المعرفة، ولنظريات حديثة تحل محل فروع ونظريات أخرى .

كما يحدث ذلك أيضا في تغيير الموارد من أجل إنتاج الطاقـــة أو ترشيد استخدامها . ولا نستطيع أن نتفق مع أولئك الذين يأخذون فـــي الاعتبار ناحـــيـــة واحـــدة فقط ، وهي التنمية الصناعية بحيـــث يصبح تعليم الكبار إنعكاس لتغيير الحاجات الصناعية ، لأن ذلك ســـوف يقود إلى اعتماد الفـــرد على التكنولوجيا وخضوعه إلى شكل جديد من أشكال العبودية .

وفي سعينا للتطور والتقدم يجب *أن ننظر بعين الاعتبار إلى الفرد الذي صنع التقدم من أجله* . وعندما يكون الهدف الدائم هـــو تطويـــر الإنتاج الصناعي لزيادة الربح بأساليب جشعة ، فإن ذلك يعني الانـــهيار المتزايد للبشرية .

وفي ظل هذه التوقعات ، وبافتراض أن الفرد ورفاهيته ورخاءه ينبغي أن تكون مراكز الاهتمام ، لا يمكن أن يكون الهدف الوحيد للأنشطة – خاصة في مجال تعليم الكبار – هو تشكيل الناس لجعلهم يتواءمون مع الظروف الحاضرة . *فبالإضافة إلى ذلك يكون الهدف تمكينهم من أن يجعلوا لدورهم انعكاسا في المجتمع واعطاءهم القدرة على أن يكون لهم رد فعل إزاء متطلبات قابلية التحرك ، ومساعدتهم في أن يصبحوا جزءا نشيطا في المجتمع مع ادراكنا أن المجتمع ليس قدرا مفروضا ولكنه خاضع للتغيير والمحاولة في النهاية، ذلك لأن المجتمع يبني الأفراد ويتكون منهم .*

وعندما نفترض أن قابلية التحرك الاجتماعي سوف تصبح شيئا اعتباريا ومألوفا وأن هناك احتراما لحاجات الفرد ، يصبح من الضروري أن يتطابق تعليم الكبار مع المتطلبات الموضوعية لمجال الوظيفة والعمل ، بدون إهمال الحاجات والتوقعات الفردية ،
ويكون هذا التعليم نوعا من المساعدة توجه حياة الفرد الحالية والمستقبيلة ....

وهذا الكتاب ليس موجها لفئة متخصصة بعينها ، ولكنه يستهدف المخططين والعاملين في مجالات التعليم بصفة عامة ، وكل أنشطة وأوجه تعليم الكبار بصفة خاصة .

ونرجو أن تكون لغتة المبسطة والمباشرة عاملا مساعدا على تحقيق الهدف من صدور هذا الكتاب .

والله ولي التوفيق

د. محمد عبدالغني حسن

الباب الأول

تعليم الكبار

المفهوم والأهداف

ADULT EDUCATION
CONCEPT & OBJECTIVES



الباب الأول

تعليم الكبار

المفهوم والأهداف

أولاً .... ماذا نعني بتعليم الكبار ؟

ثانياً .... تعريف ومجالات تعليم الكبار.

ثالثاً .... لماذا تعليم الكبار ؟

أولاً ... مـاذا نعني بتعليم الكبـار ؟

WHAT IS MEANT BY ADULT EDUCATION ?

يستخدم البعض.. مصطلح تعليم الكبار بصـورة ضيقـة ومحـدودة ، وبصفة خاصة أولئك الذين يعتقدون أن محو الأمية هـو المجـال الوحيـد أو الرئيسي لتعليم الكبار ، ولذلك تركزت أحاديثهم وكتاباتهم على ذلك .

ويقودنا ذلك.. إلى التركيز على الاتفاق على المقصود بتعليم الكبار، ونقطة البداية تأتى من أن التعليم الرسمي أو التقليدي وهو يعمـل علـى تلقي المفاهيم والمعلومات للوصول إلى نتائج محددة لم يعد كافيـاً لحـل المشكلات الجوهرية في عالمنا المعاصر وفي المجتمعات الأقل نمواً أو النامية بصفـة خاصـة . وتظهر حاجـة متنامية إلـى نـوع مـن التعليـم يستطيع إحـداث التغيير والتجديد وإعـادة البنـاء ، وهـذا النـوع يعتمـد بصفة رئيسية على أن الدارس يلعب دوراً حيوياً فـي إثـارة المشـكلات واقتراح حلولها .

ويختص تعليم الكبـار .. باستمرار نمو الفـرد خـلال حياتـه فيمـا يتعلق باستيعابه للمعارف والمهارات والاتجاهـات مـن خـلال الاسـتخدام المنظم والفعال لعمليات التعليم .

والمقصـود بكلمـة التعليـم .. فـي هذا المصطلـح : كـل الأنشـطة والجهود المنظمة التي تستخدم بكفاءة فـي عمليـات التدريـس الرسـمية داخل المعاهد العلمية المختلفة أو خارجها .

أمـا كلمـة كبـار .. فتعنـى اليـافعون مـن الناحيـة البيولوجيـة والاجتماعية والسياسية ، واضعين في الاعتبار الخلفية الثقافية للكبار ، ويعنى ذلك أن متطلبات التقدم والنمو في المجتمعات المختلفة تتطلب السعى من أجل أن يستهدف ذلك التعليم :-

★ الكبـار .. الذين يجيدون القراءة والكتابـة ، والحـاصلون علـى الدرجـات العلميـة ، ويحتـاجون إلـى تطويـر معـارفهم ومهـاراتهم واتجاهاتهم بما يتناسـب مـع المراكز التي ينتقلون إليها فـي أعمـالهم ووظائفهم المهنية والاجتماعيـة .

★ الكبـار الأميين .. الذيـن يمثلـون مصـادر بشرية لـم تسـتغل بعـد في التنمية .

ومن الخطأ أن يكون فهمنا لتعليم الكبار مقتصراً على فئة من المجتمـع دون أخـرى ، فيجـب أن يتسـع هـذا المفهـوم بحيـث يستوعب كل الأنشطة التعليميـة غير الرسمية (داخل المدارس والمعاهـد) فـي كـل المجـالات لتؤهـل الأفـراد لأداء أدوارهـم ، وتحديث معلوماتهم ومهاراتهـم واتجاهاتهم لتتلائـم مـع مـا يـدور حولهم من تقدم .

وتستخرج محتويات تعليم الكبـار .. من الأدوار الوظيفية التـي يلعبها الشخص البـالغ فـي مجتمعـه والـذى هـو جـزء منهـا وكذلـك مـن نوعية ثقافية . وتعتمد هـذه الأدوار علـى قدراتـه الذهنيـة والعضويـة ، والتي تحتاج باستمرار إلى الإضـافة .

ولذلك فإن تعليم الكبار يستهدف أولئك الذين انتهت علاقتهم بالمستويات المختلفة لمراحل التعليم .

ويمثل تعليم الكبار المرحلة التالية لأية مرحلة تعليمية رسمية ينتهي عندها تعليم الفرد ، وذلك كما يوضحه الشكل التالي ...

المرحلة الأولية

(الابتدائي والاعدادي)

المرحلة الوسطى

(الثانوية)

المرحلة العليا

(الجامعة)

مرحلة أو منطقة تعليم الكبار

وتبرز أهمية تعليم الكبــار .. في مراحل النمو العمري والوظيفـي للفرد ، حيث يتمثل ذلك في توعية الفرد بمصالحه وتمكينـه مـن الدفـاع عنهـا ، كمـا تتمثـل فـي توفـير مصـدر دائـم يمـده بمـا يحتـاج إليـه مـن معلومات ومهارات واتجاهات في حياته الوظيفية والاجتماعية .

وباعتبـار مـا سبق اهدافـاً عامـة يمكـن استنتاج أربعـة مجـالات أكـثر تحديداً لتلك النوعية من التعليم وهـــى :-

1) التدريب الإداري والفني المتصل بالعمل الفعلي .
2) التدريب الوظيفي غير المركز على العمل الفعلي الخاص بل يكون مركزاً على المشاكل الاقتصادية والاجتماعية والفنية العامة .
3) التعليم المدني المشجع على فهم المجتمع والسياسة ، وخلق ثقافة وطنية للنمو والتقدم .
4) محـو أميـة الكبـار .

ما هو المقصود بتعليم الكبار ؟

تصادفنا صعوبات دائماً في تحديـد مفهـوم تعليـم الكبـار ، حيـث أنـه يشـمل مراحـل عمريـة تمتـد لسـنوات طويلـة ، وتشـمل فئـات سـكانية متنوعة وذات خبرات متباينة ولهذا تتبـاين المواقـف التعليميـة ، ولكـن يمكن أن نحاول حصر ذلك في المفاهيم التالية ...

★ التحـول والتغير للفرد ..

وهى علاقة بيـن مؤسسـة ذات رسـالة تعليميـة وفـرد يسـعى إليها من أجل التعلم ، وتقوم مثل هذه المؤسسات بمهمة اختيار وتنظيم مجموعة مرتبة من الأعمـال التـي تسـاعد الفـرد علـى اكتسـاب خـبرات منتظمة يكون لها أثر واضح على دوره في المجتمع كعنصر منتج .

★ تنميــة المجتمــع ..

وهـى العمليـة التـي يتشـارك عـن طريقهـا سـكان أي مجتمـع ويتقاسمون ما لديهم من أفكار ومشاعر وتصورات وطموحـات ، للعمـل على تغيير وتطوير صورة هذا المجتمع .

★ التميز وتحقيق الذات ..

وهـى العمليـة التـي يسـعى إليهـا الكبـار أفـراداً وجماعـات لتحسين أوضاعهم والبيئة المحيطـة بهـم عـن طريـق اكتسـاب وتطويـر المعارف والمهارات والاتجاهات .



ويعنى ذلك أن تعليم الكبار :-

- نشاط منظم هادف يختلف عن التعليم المدرسى .

- رغبة الكبار إلى استمرار التعليم في كافة مراحل حياتهم.

- ارتباط رغبة الكبار في استمرار التعليم بتنامي قدرتهم على حل المشكلات ، ويتحدد نجاح أي فرد فيما تعلمه بمقدار ما يستطيع أن يمارسه ويعمله .

- التعليم نشاط جماعـــى يعتمد على التفاعـــل بين المكونات الداخلية فيـــه، من معلم للكبار(مدرب ،أو موجه ،أو مرشد) والمستهدفين الكبار وعملية التعلم وما تشمله من محتوى وأساليب ووسائل وطرق لتحقيق الأهداف .

- يحتـــاج الكبـــار إلى تنظيم المعلومات المتعلقة بموضوع التعلم لديهم قبل إضافة أي معلومات أخرى جديدة ، ولذلك فإن الخبرات التعليمية التي توجه للكبـــار يجب أن تقـــدم بطـريقـــة منظمـــة ومدروسـة ، ويتطلب هذا وجود الأجهزة والجهات المتخصصة التي تساهم في الإعداد لذلك .

- وجــود نــوع من الترابط بين المتعلم الكبــير – فـي مجال تعليم الكبار – والبيئة على اعتبـــار أن الشخص الكبير عضو منتج فى مجتمع أكبر يؤثر فيه ويتأثر به .

ثانياً ... تعريف ومجالات تعليم الكبار

DEFINITION AND AREAS OF ADULT EDUCATION

1) التعاريف ..

تمثل عملية الاتفاق على التعاريف أو حصرها على الأقل منطلقاً هاماً لتكوين الاتجاهات الصحيحة حول الموضوع . ولا شك أن تعدد التعاريف ، وإن كان يمثل في بعض الأحيان تشويشاً على أفكار البعض، وبصفة خاصة الذين يتعرضون لها لأول مرة ، إلا أن ذلك يكون مفيداً في تكوين التعريف والمفهوم الخاص عن الموضوع كنقطة لتحديد الإتجاهات . وقد يكون هناك قصور في بعض التعاريف نتيجة للتركيز على أحد الجوانب أو للتحيز لاتجاهات معينة ، إلا أنه في النهاية كما ذكرنا يمكن أن تتكامل التعاريف وتتفاعل المعاني كي تعطي في النهاية فهماً أعمق .

★ تعليم الكبار .. هو ذلك النشاط المخصص للكبار .

★ المجهود الذي يبذله الفرد .. من أجل النمو الذاتي الهادف ، والذى يمارسة دون ضغوط رسمية ، ولا يكون مرتبطاً بشكل مباشر بوظيفته .

★ المجهودات المخططة .. التي يحاول عن طريقها الرجال والنساء تأهيل أنفسهم لمسئولياتهم كمواطنين أو أعضاء في المجتمع، ولإيجاد فرص للتعبير فيها عن النفس .

★ المجهود التطوعي .. للرجال والنساء الذين تزيد أعمارهم عن مستوى السن المدرسي ، وهم غير مسجلين كطلاب منتظمين في إحدى المؤسسات التعليمية بقصد الحصول على فهم اجتماعى باستمرار لإثراء خبراتهم .

★ ذلك النوع من التعليم .. الذي يحتوي على صور مختلفة من الانجازات التعليمية التي تحتوي على قدر معين من الاستمرار يمارسه الشخص ، كاهتمام ثانوي في أوقات الفراغ ، على أن يكون من الذين تركوا التعليم المدرسي المنتظم ، ودخلوا ميادين العمل طول الوقت سعياً وراء الرزق .

★ استخدام مختلف عمليات التعليم .. والمواقف التربوية بغرض التأثير على الأشخاص العاملين بعيداً عن النشاط العادي لوسائل التعليم المدرسية ، وتشجيعهم نحو ضبط ذاتي أكثر كفاءة لوسائل ودوافع الحياة الكريمة .

★ ذلك النوع من النشاط .. الذي يحاول الشخص البالغ بواسطته تحقيق نفسه عن طريق إضافة مهارات ومعارف ،وكذلك تنمية بصيرته وتقديره للأمور أو تغييره لاتجاهاته فيما يتعلق بحياته وعمله .

ومع الوضع في الاعتبار صعوبة تحديد تعريف معين ودقيق لتعليم الكبار لأنه يتناول مراحل عمرية تمتد لسنوات طويلة ، ويشمل فئات من الناس ذوي خبرات مختلفة ، إلا أننا نستطيع أن نحصر تعليم الكبار في التعريف التالي ..

هو ذلك النشاط المخطط ، والهادف ، والمشترك بين الفرد البالغ والبيئة من أجل تحقيق النمو الذاتي ، والتأهيل للمسئوليات والأدوار الوظيفية والمجتمعية . ويتم ذلك خارج الأشكال الرسمية للعملية التعليمية دون ممارسة ضغوط مباشرة على المستهدفين .

وبصفة عامة فإن أي تعريف لتعليم الكبار يجب أن يعتمد على المفاهيم الرئيسية التالية :-

★ وجود علاقة .. بين بيئة تعليم وفرد يتعلم تقوم فيه هذه البيئة بتنظيم مجموعة من الأعمال التنموية تساعد الفرد على تراكم الخبرات المكتسبة ، والتي تؤثر بدورها على دوره الإنتاجي في المجتمع .

★ عملية يتعلم الأفراد من خلالها .. حيث تساعدهم على تبادل أفكارهم ومشاعرهم ومثالياتهم ليغيروا صورة المجتمع ويطوروه .

★ نشاط منظم هادف .. يختلف عن أشكال التعليم المدرسي .

★ وجود رغبة ذاتية .. لدى الكبار للتعليم ، وارتباط هذه الرغبة بتنمية القدرة على مواجهة وحل مشكلات معينة .

★ عملية جماعية .. أطرافها المعلم والمتعلم ، وعناصر العملية مثل المكان والمواد وصناعة البيئة المناسبة للتفاعل .

★ وجود منهج .. يراعى التنظيم والترتيب والانتقاء للمعلومات والخبرات المناسبة للمستهدفين .

★ التأكيد على وجود ترابط.. بين الإنسان وبيئته يؤثر ويتأثر بها.

2) مجالات تعليم الكبار ...

من الخطأ الاعتقاد أن تعليم الكبار يتركز داخل الفصول والقاعات فقط ، وان كان هذا بالطبع له نتائج متميزة إذا تم التخطيط والإعداد والتنفيذ له بصورة صحيحة.إلا أن مجالات تعليم الكبار تشمل العديد من الأنشطة التي تقوم بها جهات وهيئات ومنظمات عديدة في المجتمع،

بعضها ذو صلة مباشرة بالكبار ، وهي غالباً التي تعتمد على التفاعل اليومي الوظيفي للفرد ، والبعض الآخر ذو صلة غير مباشرة وتعتمد على اختيار الفرد لما يروق له فهمه ..

ونستطيع أن نحدد بعض الجهات التي يمكن أن تساهم في تعليم الكبار :-

- الهيئات والجهات الوظيفية التي يعمل فيها الأفراد من خلال ما تقدمه لهم من برامج تدريبية قبل وأثناء الوظيفة ، مثل التدريب التمهيدي والتكويني ، والتطويري ، والتأهيلي ، والتحويلي .

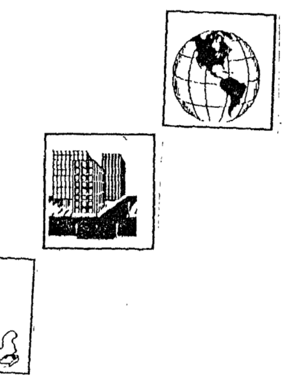
- الهيئات والجهات غير الحكومية التي ينتمي إليها الأفراد مثل: النوادي ، والنقابات ، والجمعيات ، والروابط ، وما تقدمه لأعضائها من أنشطة مختلفة تساهم في تنمية معارفهم وثقافتهم وتكوين اتجاهاتهم .

- الهيئات الإرشادية المختلفة في المجتمع المنوط بأنشطة معينة في مجالات الإرشاد الصحى ، والزراعى ، والثقافى ، والاجتماعى، والسياسى ، والديني ، والاقتصادي ، والسياحي ، والبيئي ، وغيرها ، وما تقدمه لجمهورها المستهدف من بيانات ومعلومات تساهم في تكوين سلوكيات واتجاهات مناسبة .

- العائلة ، والأسرة ، والمجتمع المحيط بالفرد ، وما ينقله إليه من عادات وتقاليد وقيم تؤثر على اتجاهاته وميوله ورغباته وتصرفاته تجاه نفسه وتجاه الآخرين .

- أجهزة الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة وما تبثه من بيانات ومعلومات وأخبار ومضامين في الأعمال الفنية المختلفة التي ترسلها إلى المستقبلين .

- مراكز ودور النشر ، والمكتبات ، ودور السينما ، والندوات ، والاجتماعات والأحزاب السياسية .



ثالثاً ... لماذا تعليم الكبار ؟

ADULT EDUCATION WHY?

1) لمـــاذا ؟

اعتمدت الرسالات السماوية في انتشارها على الفكر والعلم ، ودعت الناس إلى أن يتعلموا . ووهب الله سبحانه وتعالى انبياءه ورسله العلم والمعرفة والحكمة والموعظة وتعلم منهم خلفاؤهم وأتباعهم .

لقد تركت الحضارات القديمة وراءها تراثاً منقوشاً ومخطوطاً على الأحجار والألواح ، معبرة عن مكانة المفكرين والحكمـاء . وولدت الدعوة للتعليم مع الإنسان ، وكان التعليم ومازال هو الأداه المستخدمة في السيطرة على المجتمعات .

سيـاسيـاً .... اتفقت الديموقراطيات المختلفة على تساوي الحقوق والفرص بين الأفراد ،ولا يمكن ذلك بغير أن يتعلم الفرد ويستمر طول حياته يتعلم .

اجتماعيـاً .... كيف يستطيع الفرد أن يتفهم المشاركة، وكيف يمكن أن تنمو قيم الولاء والتطوع والتعاون في الأفراد إلا من خلال استمرار التعليم للأفراد !

اقتصاديـاً .... لم تستطـع النظريـات الاقتصادية حل مشكلات المجتمعات المختلفة ، لأن الأفراد والجماعـات لم يشاركـوا ، لأنهم لا يعرفون لمإذا وكيف يفعلون؟ ولا يعرفون التعامل مع هذه النظريات .

بيولوجيـاً .... يحتاج الانسان للنمو العقلي بجانب نموه الجسمي والزمني ،ولابد أن يكون مصدر هذا النمو دائماً هو عملية التعلم وإعادة التعلم .

2) المستقبـــل ..

سوف تحدث في المستقبل تغييرات أساسيـة في أقل من جيل واحـد ، وسـوف تواجـه الأجيـال الصـــاعدة تغـيرين أساسـين أو ثلاثــة تغييرات أساسية في المهنة الواحـدة خـلال حيـاتهم فـي العمـل . ويعنـي ذلك أن المدارس والمعاهد العلمية العامـة والمتخصصـة بكافـة أشـكالها ومستوياتها لن تستطيع أن تكون مصدراً دائماً للتعليم من أجل الحياة، إذ سوف ينبغى أن تكون هناك فترات لإعادة التعليم . وسوف يتم إنجاز بعض ذلك في الكليات والمعاهد العلمية ، ولكن مقداراً كبيراً يجـب أن ينجـز مـن خـلال برامـج لتعليـم وتدريـب الكبـار فـي ميـادين عملهـم وتخصصـاتهم ، وهكـذا فـي المسـتقبل ينبغـى علـى التعليم والتقدم فـي المجالات المختلفة أن يعملا معاً بصورة أكثر تقاربـاً ، كمـا أنـه سـوف ينبغي على الشركات الكبيرة أن توفر مراكـز تدريـب خاصـة بهـا لتلبيـة الاحتياجات دائمة التغير لصناعتهـا أو الخدمـات الخاصـة بهـا ، والتـي تعمل على تحقيقها ، وسوف يكون التنسيق بيـن التقـدم فـي المجـالات المختلفة والتعليم أمراً جوهرياً .

والطلـب علـى تعليـم الكبـار ليـس كبـيراً فقط فـي المحتـوى المتطـور ولكنـه عظيـم أيضـاً فـي كـثرة عـدد الأشـخاص الذيـن ينبغـىأن يتـأثروا بالتغيير. ولا شك أن المستقبل يظهر أنه سوف يكون هناك طلب ضعيف على العمالـة غير المـاهرة ونصـف المـاهرة ، فـي حيـن- فــي الوقـت الحاضر- أن النسبة الكبرى في المجتمعات النامية عمالـة غـير مـاهرة أو نصف ماهـرة .

3) التغييـرات ...

إن التغييرات الاجتماعية السريعة التي حدثت في كل مكان في الأعوام الماضية تعني أن الأفراد الذين نشأوا في ظل ظروف تمت ببطء ومن خلال تقاليد راسخة يجدون أنفسهم فجأة يعملون في ظل ظروف مختلفة كثيراً ، ويطلب منهم في الواقع أن يلعبوا دورهم في تعديل مؤسساتهم تبعاً لهذه الظروف الجديدة . ويظهر ذلك تنامي الحاجة إلى اعادة التعلم ، ويخدم ذلك وظيفتين رئيسيتين وهما :-

* إعداد الناس للعمل في حدود النظام الذي يتم توظيفهم فيه .
* المساعدة على تغيير وتطوير النظام .

وتستلزم التطورات التكنولوجية الدائمة والمتزايدة ومتطلبات السوق والعوامل الاقتصادية التقييم المستمر وإعادة تعديل الاستراتيجيات المشتركة ، وتخطيط النشاط ، واعتبار تدريب الكبار عاملاً جوهرياً في مثل هذه الحالات لضمان بقاء القوى العاملة قادرة على التطابق مع المنظمة خلال التغيير ومتفهمة لدورها داخل المنظمة.

وتصطدم جهود التنمية في المجتمعات النامية بعقبات كبيرة نتيجة لصعوبة استيعابها للأهداف والوسائل ، حيث أن أغلبية الجهود التي تبذل تتجاهل أن الإنسان هو المحور الرئيسي للتقدم والتنمية وهو في نفس الوقت الهدف الذي تعمل من أجله .

4) المكانة ...

تعتمد مكانة القوى العاملة بالدولة – إلى حد كبير – على نوعية التعليم والتدريب ، ولكن ليس ذلك كل ما في الأمر ، ولكنها بصفة عامة تعتمد على العوامل التالية :

* المقدرة الطبيعية للسكان .
* نوعية التعليم والتدريب .
* نشر التعليم والتدريب في كل أنحاء المجتمع .
* التعليم والتدريب الموجهان إلى الاحتياجات الاقتصادية للدولة .
* التوقعات والطموح ورؤية الناس .
* الصحة .

ويجب علينا ألا ننسى أن مقدرة الدولة تعتمد – إلى حد كبير – على صحة الناس وطموحاتهم ورؤيتهم وتوقعاتهم ، وتلك هى القوى الدافعة الرئيسية من أجل توسيع وتنمية برامج الدولة في تعليم الكبار بجانب التعليم النظامي .



الباب الثاني

المشاركون الكبار

ADULT PARTICIPANTS



الباب الثاني

المشاركون الكبار

أولاً ... دوافع التعلم عند الكبار .

ثانياً... خصائص الكبار المؤثرة على تعلمهم.

ثالثاً ... تهيئة الكبار للتعلم .

أولاً ... دوافع التعلم عند الكبار

ADULTS LEARNING MOTIVES

1) الدوافع المهنية ..

لا يتعلم الكبار في المواقف التعليمية المختلفة نتيجة لما يقوله المدرس،ولكنهم يتعلمون نتيجة لما يدفعهم لعمله . والتعلم هو تغير في السلوك ، وهذا التغير لا يحدث إلا إذا دعم الكبير ماتعلمه بالاستخدام والاستعمال .

وتمثل الدافعية أهم عناصر التعلم بالنسبة للكبار ، حيث تدفعهم نحو هدفهم المتمثل غالباً في رغبتهم في الحصول على أحد أشكال التعلم المختلفة مثل الفهم أو الاعتقاد أو الأداء أو الحصول على مهارة .

وفي أكثر الأحيان لا يستطيع الكبار المشاركون في عملية التعلم تحديد دوافعهم الحقيقية ، فقد يكون الدافع عند البعض هو البحث عن فرصة للترقية ، أو خلق فرصة يعيد فيها نفسه ، ويسيطر من خلالها على الآخرين ،... وهكذا ، ومن الناحية العلمية فإن دوافع عملية التعلم لدى الكبار متداخلة ومندمجة ويصعب فصلها أو فرزها عن بعضها .

ويمثل الدافع المهني أهم الاسباب البارزة للكبار لتلقي مزيد من العلم ، وبصفة خاصة بالنسبة للرجال أكثر من النساء ، وذلك بهدف تحسين الوضع الوظيفي وزيادة فرص الترقي . إلا أن الدافع المهنى كدافع أساسي تحيط به بعض الدوافع الأخرى مثل الرغبة أو الميول نحو موضوع الدراسة ، أوالرغبة في الاستجمام والاستمتاع ببعض الوقت ، بعيداً عن العمل التكرارى الذي يقوم به . وقد تحيط بعض الأسباب الاقتصادية أو المادية مثل البحث عن اكتساب مهارة يمكن استثمارها في الحصول على عائد مالي .

2) الدوافع الذاتية ..

وتعني رغبة الشخص الكبير في تطوير معلوماته ومهاراته الذاتية ، والرغبة في التعمق في البحث والدراسة في موضوع بذاته .

ويمثل دافع التنمية الذاتية عنصراً هاماً في تحريك السلوك التعليمي لدى الكبار وبصفة خاصة النساء .

والعلاقة بين الدافع المهني والدافع الذاتي قوية ، ولكنها قد تكون غير واضحة لدى الكبار ، فالدافع الذاتي ينطلق لدى الفرد من الشعور بالحاجة إلى اكتساب بعض المعلومات أو المهارات لما هو كائن في أعماقه ، أو يرتبط بطموحاته أو علاقته بالآخرين أو بالمجتمع ، فعلى سبيل المثال قد يشعر الفرد بأنه يحتاج إلى مهارات ضرورية في العرض أو التقديم عند التحدث مع الآخرين ،أو بعض المهارات القيادية التي تجعل صورته أكثر تقديراً واحتراماً .

وتتمثل المنافسة مع الآخرين في بعض الأحيان في تحقيق نتائج كمية أو كيفيه فيما يقدمه الفرد داخل الجماعة في المنظمة أو المجتمع، ويمثل بعض ما يقدمه زملاؤه أو بعض أعضاء الجماعة دافعاً قوياً نحو التوجه إلى البحث عن فرصة لاكتساب المزيد من المعلومات والخبرات التي تتيح له تطوير الأداء وتحقيق بعض التفوق .

3) الدوافع الاجتماعية ..

قد لا يعتبر الدافع الاجتماعي بمفرده دافعاً مستقلاً يمكن أن يدفع الكبار إلى التعلم بمفردهم ، ولكنه ربما يعتبر معوقاً في بعض الأحيان حيث يعتقد البعض أن مكانته الاجتماعية سوف تتأثر بالتحاقه

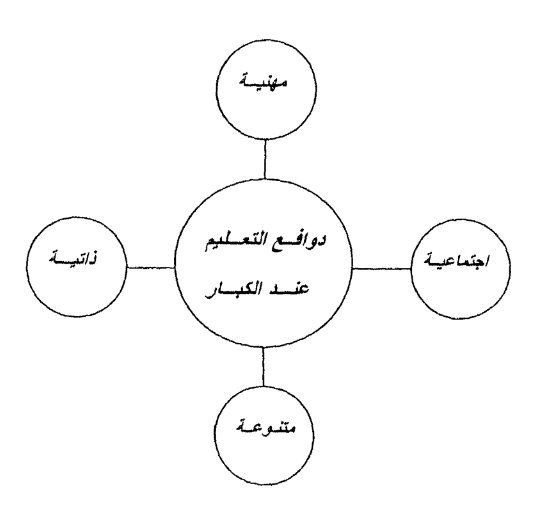
أو بانتظامه في إحدى صور تعليم الكبار ، ويتضح ذلك بصفة خاصة في برامج محو الأمية أو تثقيف الكبار ، إلا أن ذلك يقل تدريجياً كلما ارتفع المستوى التعليمي للكبار . ويبدو واضحاً أن بعض الناس يلتحقون وينتظمون في حلقات أو برامج تعليم الكبار من أجل اكتساب أو تدعيم أو تطوير علاقاتهم الاجتماعية بالآخرين ، أو لمجرد الهروب من الوحدة أو للهروب من ظروف اجتماعية غير مناسبة .

4) الدوافع الأخرى ..

قد يجذب تعليم الكبار أعداداً من الكبار نتيجة لما يتاح أمامهم من تيسيرات تكون أكثر جاذبية من عملية التعليم نفسها . وهناك بعض الدوافع الخفية التي يعتبر اكتشافها من الأمور شديدة الصعوبة ،فمن الأسباب الهامة التي يمكن أن تكمن وراء انتظام الكبار في برامج تعليم الكبار– رغبة الكبير في أن يختبر نفسه . ومن الممكن أن يكون الدافع للإنتظام مختلفاً عن الدافع للتعليم ، وأن مايريد الكبار أن يتعلموه ربما يكون شيئاً أخر لا علاقة له بالموضوع الذي يختارونه ، فربما يكون شيئاً منفصلاً يتعلق بذاتهم .

ودوافع الكبار في بداية أي برنامج مهما كانت درجة قبولها أو رفضها فهى عرضة للتغيير ، ومن الممكن أن تعمل هذه الدوافع في اتجاهين ، فالكبير الذي يحضر وكله حماس صادق للموضوع قد يفقد سريعاً دافعه هذا عندما يكون عرض الموضوع غير مناسب أو ممل أو معقد وصعب . والكبير الذي يشارك في البرنامج لمصاحبة أحد الاصدقاء من الممكن أن يتحول إلى طاقة وتحمس عندما تكون عملية التعليم حيوية وصحية .

ولا نستطيع أن ننكر أن البيئة الاجتماعية في فصول تعليم الكبار تعتبر من أهم العناصر التي تدعو الكبار إلى مداومة الحضور والانتظام فيه .



ثانياً ... خصائص الكبار المؤثرة على تعلمهم

ADULTS CHARACTERISTICS INBLUENCING LEARNING

ينقسم عمر الإنسان إلى عدة مراحل رئيسية ، تبدأ بمرحلة الرضاعة والطفولة الأولية، ثم مرحلة الطفولة المتوسطة ، وتأتى بعدها مرحلة النضج المبكر،ثم المرحلة الوسيطة والتي تمتد حتى مرحلة الشيخوخة.

والمرحلة العمرية للكبار تعتبر امتداداً لمرحلة الطفولة والمراهقة، والتي تترك آثارها على الكبار في المراحل العمرية الأخيرة ، ورغم ذلك فمرحلة الكبار هى مرحلة متميزة لها خصائصها العامة ، والتي يشترك فيها غالبية الأفراد ، ومما لا شك فيه أن لها أثرها على العملية التعليمية بالنسبة لهم .

وإذا كان المقصود بالكبير هو الشخص البالغ ، فيجب ألا يكون التركيز في المفهوم على البلوغ الجنسي فقط ، ولكنه أحد المعايير المستخدمة أو التي يجب توافرها لكي يكون الشخص كبيراً ، وبصفة خاصة إن البلوغ الجنسي يختلف من مجتمع إلى آخر حسب الظروف المناخية والوراثية وحسب عوامل أخرى .

ونستطيع أن نضيف إلى خاصية البلوغ بعض الخصائص الأخرى ذات الأثر الواضح على العملية التعليمية بالنسبة لهم مثل :-

1) المسئولية الاقتصادية ..

لا شك أن اعتماد الكبير على ذاته مادياً أو استغلاله اقتصادياً يؤثر على دوافعه نحو التعلم ، وما يستطيع أن يوجه من فائض مادي نقدي أو ما يتمثل في الجهد أو الوقت لعملية التعلم .

ويختلف ذلك إذا كان هناك مصدر آخر مثل جهة العمل أو إحدى الهيئات التي تقوم بمساعدته أو تحمل نفقات أو تبعات هذه العملية .

ولا نستطيع أن نجزم بأن سوء الأوضاع الاقتصادية يمكن أن يكون في كل الأحوال عاملاً محبطاً للتعلم ، ولكنه من الممكن أن يكون حافزاً قوياً لتحسين تلك الأوضاع ، ويرتبط ذلك إلى حد كبير بالأوضاع الاجتماعية المحيطة به .

2) المسئولية الاجتماعية ..

يمثل المركز والدور الاجتماعى للكبار أحد العوامل المؤثرة على عملية التعلم ، حيث يتبع ذلك تحمل بعض المسئوليات تجاه الآخرين في الأسرة أو العائلة أو المجتمع الوظيفي.ومن الممكن أن تكون هذه المسئوليات دافعاً قوياً للبحث عن فرص للتعلم لاكتساب بعض المعلومات والمهارات والاتجاهات التي تساعده في تأكيد دوره ومسئوليته الاجتماعية،ومن الممكن أيضاً أن تكون عاملاً عكسياً؛ حيث يصعب عليه اقتطاع وقت مناسب لعملية التعلم.ويتوقف ذلك على مدى نضج وخبرة الكبير في إدارة أمور حياته ونظرته إلى المستقبل .

3) مستوى النضج والخبرة ..

وهو من العوامل المميزة للكبار في المجالات المختلفة للعمل والحياة بشكل يتسم بالتحكم في الأمور ، وضبط النفس ، والتفكير المتوازن، والبحث عن الفرص الأفضل ، والرغبة في الترقي . وعندما يشعر الكبير– من خلال ما يتمتع به من خبرات حالية بالحاجة إلى اكتساب وتطوير مهاراته ، فإن ذلك يعنى ذلك تنامي استعداده لمزيد من التعلم .

ويختلف الكبار في مستوى النضج والخبرة،وهذا الاختلاف لا يعتمد على الفروق العمرية،ولكنه مرتبط بصورة رئيسية بالمواقف والظروف التي صادفهتم في حياتهم ،والبيئة الاجتماعية التي نشأوا فيها .

4) التغير الجسمي ..

تتميز كل مرحلة عمرية بظهور تغيرات جسمية متدرجة لأعلى أو لأسفل بالنسبة للكبار ، ومن أهم التغييرات التي لها تأثير مباشر على قدرات الكبير على التعلم هى تلك التي لها أثر مباشر على عملية التعلم .

وعملية التعلم تعتمد بصفة عامة على الحواس الخمسة للإنسان، وبصفة خاصة على حاستى السمع والبصر ، فالسمع يكون في أقصى درجات الفاعلية في الأداء بالنسبة للشخص الكبير في سن الثامنة عشرة ثم يبدأ في الانحدار تدريجياً حتى يصل إلى أدنى درجاته في مرحلة الشيخوخة، وأي أن هذا العجز المتدرج يكون في كفاءة سماع الأصوات الأخرى كمصادر للتعلم .

وحاسة الأبصار تسمر في النمو حتى سن الثانية عشرة ثم تبدأ في الانحدار التدريجي حتى سن الأربعين ، ثم يبدأ بعدها في الانحدار الحاد حتى سن الخامسة والخمسين ، ويستمر بمعدل أقل في الانحدار بعد ذلك. وهذا الانحدار التدريجي أيضاً لا شك أنه يعني عدم قدرة الكبير على التفاعل مع العملية التعليمية ببصره مثلما كان صغيراً، أو أثناء دراسته الأولية في المدرسة .

ويؤكد هذا أن التغير الجسمي الذي يطرأ على الكبار يمثل عـاملاً هامـاً عند التخطيط لبرامج تعليم الكبار من حيث استخدام الطرق والوسـائل والأماكن التي يمكن أن تعوض ما أصـابهم من قصـور فـي إمكانـاتهم الجسمية اللازمة لعملية التعلم .

5) القـدرة على التعلم ..

لا يمكن القـول أن هنـاك سناً أو مرحلـة معينـة تنتهـي فيهـا قـدرة الكبار على التعلم . والمقصود بالقدرة هنا هـى القـدرة الذهنيـة . ولكـن ربمـا تكـون عـدم القابليـة للتعلـم ناتجـة عـن تـأثير العوامـل الأخـرى السابق ذكـرهـا .

وتدل الدراسات على أن قدرة الكبار على التعلم تمتد حتى سـن متـأخرة من العمر تصل إلى ما بعد 75 عاماً ، ولكن أفضـل فـترات التعلـم عنـد الكبار هى المرحلة العمرية التي تقع ما بين العشرين والثلاثين عامـاً والتـي يبـدأ بعدهـا انخفـاض القـدرة علـى التعلم بمعـدل بسـيط جـداً لا يتجـاوز 1٪ .

6) الكبـــار كـدارسيـن ..

تتأثر شخصية الكبار بالبيئة التعليمية التي يتواجدون فيها ، وبالتالى يتأثـر سلوكهـم والـذي غالبـاً مـا يكـون مـختلفـاً عـن سـلوكهم خـارج البيئة التعليمية .

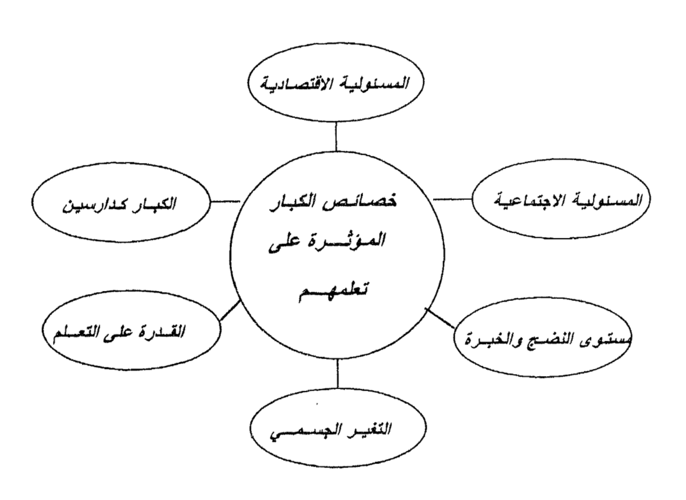
* غالباً ما ينتاب الكبار عند دخول المكان المخصص للتعليم بعض الخوف والشعور بالعزلة إذا كان قد ترك حجرة الدراسة منذ فترة بعيدة ، وهذا الشعور يأتي من تذكر الكبير لمرحلة الدراسة وعلاقته بالمدرس والمدرسة .
* تقل عملية التعاون بين الدارسين الكبار في بداية العملية التعليمية نظراً لاختلاف الظروف الوظيفية والاجتماعية والاقتصادية بينهم ويمكن أن يستمر ذلك إذا لم يتدخل المعلم ويقوم بإذابة الجليد الموجود بينهم حتى يشجعهم على التعاون مع بعضهم في اتجاه تسهيل عملية التعلم .
* الخوف من الرؤساء أو الحديث عن ظروف العمل ، حتى لا يؤثر ذلك على علاقاته ووضعه الوظيفي أو الاجتماعى .
* الهروب من المشاركة في العملية التعليمية بفاعلية مثل التقديم والعرض ومواجهة الآخرين خوفاً من عرض أفكار محافظة أو تقليدية أو غير مقبولة تضعه في مواجهة مع الآخرين أو عدم الثقة في قدراته على مواجهة الآخرين .

ويمثل القلق – لدى البالغ الناتج من خوفه أن يبدو أحمقاً ، سبباً في الأداء الضعيف . ويؤدى ذلك الى حركة الأصابع المرتعشة ، أو احمرار الوجه والتوتر ، والنظرات القلقة، والأصوات الضعيفة المعبرة عن أنهم لا يثقون في قدراتهم وسلامة حديثهم . ويمكن ألا يحدث هذا للدارسين الكبار الذين تركوا الدراسة الجامعية أو الثانوية منذ فترة قريبة حيث لا يكون ذلك غريباً عليهم .

ومن الواضح أنه في حالة وجود الرغبة في التعلم لدى الكبار لا يكون القلق هو الشعور السائد لديهم وإلا ما انتظموا في الدراسة ، فالاستماع والرغبة في الاستفادة تكون أكثر قوة لدى غالبية الدارسين ، ويمكن بعد ذلك أن تهدأ العصبية بدرجة ما . وعلى الرغم أنه من الأفضل أن يكون الجو نشيطاً ويقظاً على الأقل فإن التوتر البالغ بين المشاركين يجب ألا يكون هو المشكلة الرئيسية ، ويجب الا يعطيه المعلم اهتماماً مباشراً وكبيراً حتى لا يشعر الكبار أنه يعمل على تهدئتهم بصورة واضحة .

والصفات السابقة للكبار كدارسين يمكن أن تتغير مع تعودهم على الانتظام في برامج تعليم الكبار ، وتتوقف سرعة حدوث ذلك على مدى تخطيط تلك البرامج للمساعدة على إزالة هذه المشاعر لديهم وتجاوزهم لها .




المسئولية الاقتصادية
الكبار كدارسين
خصائص الكبار المؤثرة على تعلمهم
المسئولية الاجتماعية
القدرة على التعلم
مستوى النضج والخبرة
التغير الجسمي

ثالثاً ... تهيئة الكبار للتعلم

PREPERING ADULTS FOR LEARNING

1) التهيئة الذهنية للتعلم ؟

من الخطأ أن يركز البعض على المحتوى في تعليم الكبار ويتجاهل أو لا يهتم بقدر كافٍ بالجوانب النفسية والاجتماعية المحيطة بعملية تعليم الكبار .

وتأتى عملية التهيئة الذهنية والنفسية للكبار في مقدمة الخطوات المطلوب مراعاتها عند تنظيم أنشطة تعليم الكبار ، وتتركز المهارات المطلوب إكسابها للعاملين في هذا المجال في كيفية العمل على إعداد وتهيئة الكبير للمشاركة والتفاعل مع الآخرين ومع المعلم . وكما سبق أن ذكرنا فإن الكبير لديه الكثير من المعارف والمعلومات التي جمعها في رحلة حياته ، وأيضاً الخبرات المتعددة التي حصل عليها من خلال المواقف الحياتية والوظيفية التي ساهمت إلى حد كبير في تكوين سلوكه الاجتماعي وأدائه الوظيفي .

وتجاهل معرفة الكبار تمثل عملية إيذاء لمشاعرهم وتقليل من مكانتهم تُزيد عندهم عوامل الرفض للاندماج أو الاستمرار في أنشطة تعليم الكبار ، ولذلك فإن الكبار يريدون أن يشعروا أنهم يعرفون ، وأن معرفتهم هامة ومفيدة ، أو يمكن الاستفادة بها على الأقل .

وأهم ما يحتاج إليه الكبار في المواقف التعليمية هو عدم إضافة معلومات جديدة إلى ماالديهم من معلومات إلا بعد التعرف على المعلومات السابقة واعادة ترتيبها وتنظيمها بما يتيح لهم استخدامها بشكل اسهل . فغالباً ما تكون المعلومات لدى الكبار مبعثرة وغير منظمة ولذلك يصعب على الكبير دائماً استخدامها أو توظيفها عندما تظهر الحاجة لذلك ومن الصعب إضافة معلومات جديدة قبل تنظيم هذه المعلومات بطريقة تساعد الكبير على حفظ المعلومات المضافة مع المعلومات السابقة بصورة تمكنه من السيطرة عليها واستخدامها .

والمقصود بتنظيم حفظ المعلومات هو محاولة وضع عناوين كبيرة رئيسية لمجالات تعامل الكبير، وتتفرع منها مجالات فرعية أخرى ، بحيث يتمكن الكبير عند استقبال أي معلومات أو خبرات جديدة أن يحفظها تحت نفس العنوان ، إذا كانت هذه المعلومات أو الخبرات قد سبق استعمالها أو التعرض لها ، فإنه يتمكن من تحديد موقفه منها بوضوح وبسرعة مناسبة .

ولا شك أن إعداد ذهن وفكر الكبير لاستقبال المعلومات والخبرات تزيد من قدراته ومهاراته الابتكارية في المواقف المختلفة ، بجانب زيادة شعور الثقة في النفس الذي يمكن أن يتولد لديه .

فالكبير عندما يستطيع أن يستحضر المعلومة أو الخبرة المناسبة عندما يحتاج إليها في تعامله مع الآخرين فإن ذلك يزيد من ثقته في نفسه ، حيث يستطيع أن يشارك بما لدية دون الحاجة إلى التردد والانتظار للبحث في أفكاره المبعثرة عنما يناسب الموقف ، وقد يفشل في ذلك فيصاب بالإحباط ولا يكرر المحاولة .

أما زيادة قدراته الابتكارية فتأتى من إمكانية استقبال أفكار جديدة يستطيع أن يساهم بها ، وتعطيه وضعاً مميزاً وقبولاً لدى فئات واتجاهات أكثر من المستمعين إليه أو من المشاركة معه في المواقف التعليمية)مما يزيد من دوافعه نحو المزيد من استقبال الأفكار من الآخرين وتفاعلها أو تزاوجها مع أفكاره وإنتاج أفكار جديدة وهكذا .

ومن المفيد في مجال تنظيم معلومات وخبرات الكبار أن يتعرف المعلم أولاً على ما لديهم من معلومات وخبرات من خلال دعوتهم للحديث عن أنفسهم وخبراتهم وأنشطتهم حتى تعطى لهم الفرصة لأن يتكلموا ، ولا يضع أي نوع من المحاذير على كلامهم حتى يستفيد مما لديهم لإعادة تنظيمه .

وإعادة تنظيم المعلومات والخبرات تجعل الصورة واضحة أمام المعلم بحيث يدرك هو أيضاً من أين يبدأ حتى يبعد الملل عن الكبار وحتى يتجاوب معهم فيما يعرفون ولا يؤذي مشاعرهم بتناول بعض ما يملكون من خبرة أو معرفة بطريقة غير مناسبة تؤثر على متابعتهم ومشاركتهم الكبار .

وعندما يتعود بعض المعلمين أو المدربين أو المرشدين في أنشطة الكبار على أن تكون أحاديثهم من البداية دائماً - معتقدين ضرورة عرض الموضوع متكاملاً - يتجاهلون أن البداية غالباً ما يكون الكبار مدركين لها ولديهم خبرات أوسع عنها من خلال الممارسة ، ويؤدى ذلك إلى استثادتهم ضد الموضوع وضد الموقف التعليمي نفسه.

ولا شك أنه عند إعطاء الفرصة لشخص كبير أن يتحدث وأن يبعر عن نفسه في البداية وتشجيعه على ذلك،فإن ذلك يمثل نقطة انطلاق لمشاركة قوية بشرط أن يكون هناك ادارة واعية من المعلم لهذه العملية .

ومن الخطأ أن يترك المعلم البعض يتحدث لفرض سيطرته الاجتماعية على الآخرين أو أن يشعرهم بأنهم أقل منه ، أو يحقق بعض الأغراض الشخصية التي قد تؤثر على مساهمة ومشاركة الآخرين . ويدير المعلم عملية إعطاء الفرصة لتحدث الكبار بمهارة حيث يعمل على عدم اطالة البعض أو الخروج عما هو مطلوب تحقيقه بدرجة عالية من اللباقة والكياسة ، وفي نفس الوقت يتدخل لدى البعض الآخر الذي يجد صعوبة في الحديث أو يكون مقلاً في أحاديثه ، وذلك من خلال إيجاد الموضوعات والمجالات المشتركة الشخصية والعامة التي تساعده على التحدث وإبداء الرأي .

إن تقييم أداء المعلم في مجالات تعليم الكبار المختلفة مرتبط بمقدرته على الدخول في فكر الكبير ، وامتلاك القدرة على إعادة تنظيم هذا الفكر من الداخل وتوجيهة إلى الهدف المطلوب، ولا يمكن أن يحدث ذلك إلا عندما ينجح المعلم أولاً في كسب ثقة الكبير .

وعندما يصل المعلم إلى قمة أدائه ، تتولد لديه القدرة على توقع ما سوف يحدث من الكبار ، ويكون من الأسهل لديه قراءة وجوههم والإشارات غيرالمنطوقة الصادرة منهم ، ويتفاعل ويفكر في نفس الوقت ويستطيع أن يتوقع الأسئلة ، بل تكون لديه الإجابات قبل أن تأتى الأسئلة .

ويستطيع المعلم استخدام ما لديه من خبرات مؤكدة مع الكبار في خلق مزيد من الطاقة لديه ، بحيث يجعل الكبار يلتقطون من طاقته ما يجعلهم يتحركون في اتجاه ايجابي بحيث تكون تغذية متبادلة بطريقة مدعمة تساعد على تبادل الخبرة بين الجميع .



كيف تتم التهيئة الذهنية للمتعلم الكبير

تحديد المعارف والخبرات التي لدى الكبار

↓

تجزئة المعارف والخبرات ووصفها تحت عناوين كبيرة وعناوين فرعية

↓

تنظيم المحتوى داخل كل فرع وتدعيمه وتكويده بما يسمح باسترجاعه

↓

توجيه الإضافات الجديدة من المعلومات إلى مكانها المناسب مستخدمين الكود السابق

↓

قياس الأداء من خلال ما ثبت في ذهن المشارك وليس ما قاله المعلم

2) مـاذا يريـد الكبـار أن يعـرفـوا

أ - يريدون أن يعرفوا ... من هـم الأعضـاء الأخرون ؟

* لمـاذا حضـروا ....؟
* ما هو مستوى تعليمهم ....؟
* ما هى خبراتهم وثقافتهم ....؟
* ما هى مكانتهم الاجتماعية ....؟
* ما هى أوجه التشابه والاختلاف معهم ..؟

ب- يريدون أن يعرفوا ... مستوى ومحتوى البرنامج ؟

* ما الهدف من البرنامج ....؟
* كم سوف يستغرق من الوقت ....؟
* هل سيكون المحتوى مناسباً ....؟
* هل سيكون المستوى مناسباً لهم .....؟

جـ- يريدون أن يعرفوا ... مإذا يتوقع منهم ؟

* ماذا يتوقع منهم أن يفعلوا أثناء البرنامج .؟
* هل المطلوب أن يكونوا مستمعين فقط ....؟
* هل ينتظر منهم المشاركة ، وكيف يتم ذلك.؟
* هل تكون المشاركة اختيارية أم اجبارية ...؟

د – يريدون أن يعرفوا ... مإذا سوف يفعل المعلم معهم ؟

* كيف سيقوم المعلم بإدارة العملية التعليمية بمفرده ؟
* هل سيكون معلماً متشدداً ....؟
* هل سيكون محبوباً وودوداً ....؟
* ما هى الخبرة والمعرفة التي يمكنه أن يقدمها .....؟

هـ– يريدون معرفة ... الأهداف و الغايات

* ما هو الهدف الحقيقي من البرنامج ....؟
* هل هذه الأهداف نهائية أم قابلة للتعديل ....؟
* ما هى المعايير المستخدمة لتقييم نجاح البرنامج..؟
* هل سوف تكون هناك اختبارات في نهاية البرنامج ؟
* ما أثر التقييم النهائي على وظائفهم أو دورهم.....؟

و – يريدون معرفة ... مدى تقبل الآخرين لهم

* كيف يمكن إزالة المخاوف والقلق لديهم .... ؟
* كيف يتأكدون من تقبل الآخرين لهم .... ؟
* هل يمكن أن يصبحوا جزءاً لا يتجزأ من الجماعة ؟

ز – يريدون معرفة ... مدى أهمية البرنامج ومكانهم فيه ؟

* يبحثون الشعور بقيمة البرنامج بالنسبة لهم .
*كيف يتأكدون من أن مكانهم هوالمناسب في هذا البرنامج؟
*كيف يمكنهم الاستفادة من البرنامج في حياتهم ووظائفهم؟

ح – يريدون أن يشعروا بأن البرنامج ...ينمي فكرهم وذهنهم
* يبحثون عن التطوير أو الجديد الذي حصلوا عليه .
* يبحثون عن كيفية استثمار الفكر الجديد لديهم .

3) ما يتوقع من الكبار أثناء التعلم

يحضر المشارك إلى برامج تعليم الكبار أو يشارك فيها ولديه تصوراته وتوقعاته الخاصة ، ولذلك فإن رد الفعل الصادر منه مرتبط بما يحمل من توقعات ، ولذلك يمكن أن نستمع إلى العبارات التالية منه بصورة مباشرة أو غير مباشرة :–

★ ليس هناك جديد في الموضوع فنحن نعرف كل ما يقال

فمن حق المشارك الكبير أن يتوقع بعض المعلومات والمهارات الجديدة التي يستمع إليها أو يشاهدها لأول مرة ، وبصفة خاصة إذا كان البرنامج قد أعلن عن ذلك من قبل .

★ إنه عرض نظرى جميل ولكن ماذا عن التطبيق والواقع ؟

لا يحتاج المشارك الكبير إلى الاسترسال في شرح النظريات والسمعيات الصعبة ، وأسماء العلماء بصورة مكثفة طول الوقت لأنه لن يستطيع أن يتذكر كل هذه المعلومات ، ولن يكون في حاجة إلى تذكرها بهذه الصورة ، ولذلك فإنه من الخطأ الإصرار على شرح النظريات كاملة ثم تطبيقها على التنظيم القائم لإكتشاف أخطاء التنظيم، ولكن يجب التركيز على كيفية استخدام النظرية في حل المشاكل الواقعية .

★ لا يستطيع المعلم أن يقول:أنا لا أعرف شيئاً عن هذا الموضوع.

إن الكبار لا يقبلون بصورة مطلقة رفض المعلم الإجابة على أسئلتهم أو التعاون معهم لمساعدتهم على اكتساب المعارف والمهارات اللازمة . ويجب أن تكون لديه بعض المهارات التي يستطيع من خلالها أن يتوصل إلى المعرفة من خلال المشاركين .

★ ليس هناك ما يمكن تطبيقه على ظروفي في العمل أو الحياة

يسعى الكبار في البرامج التعليمية الخاصة بهم إلى البحث عن حل مشكلاته الخاصة من خلال ما يتلقونه من معلومات وخبرات . ويحاولون دائماً أن يقارنوا بين ما يسمعون ويرون ويمارسون أثناء التدريب وما سوف يفعلون بعد انتهاء التدريب .

★ المبالغة في التقدير عندما يرى شيئاً مناسباً

التحمس للنجاح والإعجاب بالأشياء عملية هامة في تعليم الكبار ، ولكن يجب ألا ندع ذلك يصنع حاجزاً يمنع مشاهدة نواحي القصور أو الضعف التي يجب السعى لتعديلها .

والقدرة على التحكم في الانفعالات لدى الكبار لها قيمة كبيرة في تطوير أداء برامج تعليم الكبار .

★ إنى أفضل دائماً ما أقوم به وأرفض الجديد الذي لا أعرفه

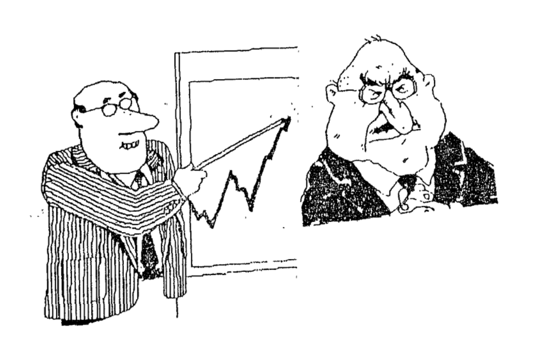
من الصعب أن يقتنع الكبير بضرورة تغيير ما يعرف وما يؤدى ، لأن ذلك سوف يكلفه الكثير من الجهد والتعب وربما المال ولذلك فهو يفضل دائما ما تعود عليه وأتقن أداءه .

الباب الثالث

العوائق البشرية

في تعليم الكبار

HUMAN IMPEDIMENTS IN ADULT EDUCATION



الباب الثالث

العوائق البشرية في تعليم الكبار

أولاً ... العوائق البشرية .

ثانياً... ما هى نوع الوسائل المستخدمة لتغيير الموقف؟

ثالثاً ... طريقة النظام في تعليم الكبار .

رابعاً ... وسائل الإعلام والشرائط المسموعة والمرئية .

أولاً ... العوائق البشرية

HUMAN IMPEDIMENTS

إن الوسائل التي تطبقها كل الدول المتقدمة اليوم في مجال التعليم لها أصلها في البحث العلمي وأثرها على عمليات التعلم وتنمية السلوك. وقد أدت المعرفة التجريبية إلى ضرورة إدخال تلك المعرفة في إنتاج مادة تعليمية تأخذ في اعتبارها الاستفادة من التغذية العكسية من أجل نجاح عمليات التعلم .

فالتعلم في مجموعات صغيرة يقوي الاتصالات البشرية ويساعد على تبادل المعرفة الجديدة وإدراك التغذية العكسية ، وكل ذلك مما لاشك فيه سوف يساعد الفرد على التحكم في المادة المتعلمة ورعايتها وتعزيزها والعمل تبعاً لذلك .

ويمكن تعلم المهارات (مثل مهارة التنظيم على سبيل المثال) بصورة أفضل عملياً ليس بمجرد شرحها نظرياً فقط ، ولذلك يحاول المرء على سبيل المثال أن يدفع المشاركين إلى المساهمة في تنظيم الحلقة بأنفسهم . وبنفس الطريقة يمكن تعلم المهارات اليدوية بصفة عامة بصورة أفضل في مجال الإنتاج الحقيقي .

إن معرفة أهمية الدافع من أجل عملية التعلم تقود إلى المحاولات لأخذ الدافع الخاص للمجموعات المختلفة في الاعتبار أو لإثارة الدافع بوسائل مختلفة .

ومما أثبتته التجربة أن السلوك ليس وراثياً ، ولكن يتعلمه الفرد بواسطة التأثيرات المختلفة للثقافة والبيئة ، وهذا يوفر إمكانية تغيير السلوك .

ولكن حتى الآن يصعب التأثير على السلوك المرتبط بتغيير الموقف وأفضل النتائج التي أمكن تحقيقها في هذا المجال كانت عن طريق العمل الجماعي .

ومع كل الجهود التي بذلت ونتائج أبحاث علم النفس والاجتماع ، لا يستطيع المرء أن يقدم الوسيلة الوحيدة أو مجموعة الوسائل الكافية للتأثير في السلوك ، ولكن الوسائل المطبقة في تعليم الكبار سوف تعتمد على مستوى العلوم التي تدرس ، والأوجه الخاصة للمناخ الثقافي الذي تحدث فيه عملية تعليم الكبار .

وللحصول على حقائق يعول عليها فيما يتعلق بتطبيق الوسائل والمناهج المختلفة كان من المطلوب وضع منهج خاص بتعليم الكبار ، ولكن تعليم الكبار لن يكون على الإطلاق عملية يتم الانتهاء منها في مرحلة نهائية مثل الانتهاء من بناء منزل ، فلذلك ليس من الممكن وضع هذا المنهج المطلوب لاستمرار هذه العملية بجانب اختلاف وجهات النظر بدرجة واضحة في هذا المجال .

وبالإضافة إلى كل الجهود المبذولة لإيجاد وسائل موضوعية لجعل التعليم أقرب ما يكون إلى الفاعلية ، لا تزال هناك بقايا وسائل ليس لها إثبات تجريبي ، ولكن لها إثباتات تاريخية فقط ، مثل العقاب داخل فصول الكبار ، وكيف يمكن أن يتم ؟ ، ولذلك يواجهنا معظم الوقت عنصر إضافي آخر وهو كيفية التغلب على القواعد التقليدية .

وعلى سبيل المثال فإن الضرب-كنوع من العقاب -ليس مثار نقاش أو جدل في مجال تعليم الكبار ، ولكن مازالت هناك مشاكل كثيرة في هذا المجال،وهذه المشاكل ناتجة من التعليم المدرسي ، ومن أمثلتها الآراء

التقليدية عما ينبغي أن يكون التعليم عليه ، أو العوائق أمام الدراسة التي تتكون نتيجة الإكراه على الدراسة ، بدون أن يكون هناك أي اهتمام أو فهم لسبب ذلك .

ومن أمثلة المشاكل أيضاً ذلك الاتجاه السائد بأن التعليم ينبغي أن يكون خلال فترة الدراسة فقط ، ولذلك فمن الضرورى على المدى الطويل الحصول على نظام تعليمي متكامل ، وإلا فنحن نخاطر بجعل المهمة الرئيسية لتعليم الكبار هي إصلاح أخطاء التعليم المدرسي ، مما لا يعتبر المعنى الصحيح لعملية التعليم مدى الحياة .

والمطالبة بنظام تعليمي متكامل ، تؤثر بصورة طبيعية على اختيار الوسائل المختلفة في القطاعات والمراحل المختلفة للتعليم ، وحتى الآن لا يوجد نظام تستطيع كل دولة أن تستخدمه كنظام أساسي . لأن ذلك يحتاج إلى الأخذ بمعرفة أصول علم التدريس ، وعلم النفس ، وعلم الاجتماع والمستويات التعليمية لبلد معين ، وانشاء نوع ما من علم المناهج يكون مبنياً على المحاولة والخطأ . ولو كانت المهمة الوحيدة لتعليم الكبار هي نقل معلومات أي موضوع ، لأمكن نقل ذلك بسهولة بواسطة التعليم المبرمج ، حيث تساعد هذه الطريقة على نقل حقائق أي موضوع تقريباً بطريقة اقتصادية ، ولكن هذه الطريقة تؤدي إلى تغيير مستوى المعرفة فقط ، وهذه بالطبع مهمة عاجلة في أغلب الأحيان ، وعلى الرغم من ذلك ينبغي على المرء أن يحترس من التفكير في أن مواقف الفرد وسلوكه يمكن التأثير عليها بصورة أساسية بواسطة المعرفة ، وهذا التأثير يمكن أن يتم فقط

بصورة جزئية بواسطة رفع مستوى المعرفة ، ولكن تبقى المواقف والسلوك – كأوجه رئيسية للتغير الاجتماعي– كما هي .

إن القضية الرئيسية في أي تعليم وخاصة تعليم الكبار هي تغيير الموقف ، ومع كثرة المراجع وبعض التجارب والأبحاث الميدانية في هذا المجال ، لكن لا توجد وسيلة اقتصادية ومثبتة تجريبياً لتغيير المواقف أو التحكم فيها .

وترجع الصعوبات في تغيير المواقف إلى العنصر الأساسي في المواقف الذي يتسم بأنه عنصر عاطفي ، وترجع أيضاً إلى الاستقرار الهائل والثبات الكبير فيما يتعلق بالمواقف عبر فترات طويلة من الحياة .

والمواقف في تعليم الكبار ذات أهمية خاصة ، فالأبحاث تظهر أن المواقف لا تؤثر بقوة أيضاً على إدراك الفرد . وهناك آلية عند كل فرد تختار النواحي والأوجه التي تتفق مع مواقفه .



ثانياً... ماهو نوع الوسائل التي يمكن استخدامها لتغيير الموقف؟

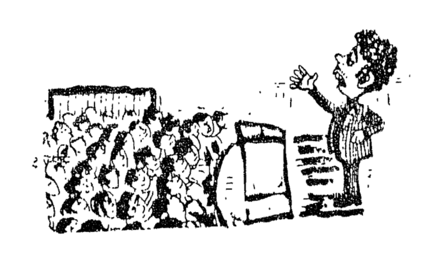
TYPES OF METHODS USED TO CHANGE ATTITUDES

يجب محاولة اتخاذ دافع الفرد كقناة استقبال للمعلومات الجديدة. ويمكن تحقيق ذلك بأفضل صورة في الحلقات الدراسية التي لا يتم التخطيط لها وبيان تفاصيلها بشكل كامل ، إذ ينبغي أن يتم تنظيم حلقات أو برامج تعليم الكبار بطريقة تتيح لمن يقومون بتعليم الكبار إظهار إتجاهات المجموعة الخاصة لكي تؤخذ في الاعتبار من أجل التخطيط الإضافي للحلقة الدراسية .

ويجب استخدام العادات والطباع، أو-إذا تحدثنا بصورة عامة- الدوافع الخاصة للمجموعة كقناة أولى لنقل المعلومات ، وبالإضافة إلى ذلك فإن هذا الإجراء هو مبدأ عام في أصول علم التدريس ، ولكن يجب التأكيد عليه في تعليم الكبار.وكما سبق أن ذكرنا فإن نقل المعلومات لا يمكن أن يتم بدون احترام الفرد ودوافعه . ومن الناحية الأخرى فإن معرفة الحقيقة بشكل أفضل لا تضمن أن الشخص سوف يغير طباعه وعاداته.

ويتضح مما سبق أنه حتى الآن لا يوجد أسلوب بسيط أو وسيلة متاحة – كما هو الحال في التعليم المبرمج – للتحكم في عملية تغيير الموقف التي تعتبر هامة من أجل التغيير الاجتماعي . وإذا كانت الحلقات الدراسية قد ذكرت كوسيلة فريدة للتعليم، فإن ذلك يرجع إلى حقيقة أن هذه الوسيلة يمكنها أن تحاول بأفضل صورة أن تؤثر على المواقف ، وكما يمكن للمرء أن يلاحظ بصفة عامة فإن وضع المجموعة ذو أهمية عظيمة لكل عملية تقريباً .

وعندما نتحدث عن الدوافع وضرورة أخذها في الاعتبار خلال العملية التعليمية ، يجب علينا أيضاً أن نفكر ملياً في الدوافع التي تقود الشخص إلى قرار تزويد نفسه بتعليم إضافي ، حيث يوجد هناك دافع هام وهو فرصة الارتقاء الاجتماعي والمالي ، وإذا عرفناه بصورة سلبية فهو الخوف من السقوط الاجتماعي . ومن الصعب أن نجد أي شخص يأخذ على عاتقه مهمة تعليم نفسه ويتحمل مشاق ذلك الوقت الذي لا يحصل فيه إلا على وعد بأنه سوف يصبح رجلاً متعلماً بصورة جيدة لا أكثر. وحتى بالنسبة لبرامج التعليم المدني والوظيفي يجب أن نأخذ ناحية الدافع في الاعتبار ، ويستلزم ذلك بالتالي وجود اتصال وثيق بين التدريب المهني والوظيفي والتعليم المدني .



ثالثاً ... طريقة النظام في تعليم الكبار

DISCIPLONE IN ADULT EDUCATION

للتغلب على المشاكل المنهجية استخدمت طريقة النظام التي هي عبارة عن نظام لحل المشكلات أكثر مما هي وسيلة قياسية .

وبتطبيق طريقة النظام ينبغي على الفرد أن يدرس أربع خطوات رئيسية :-

1- *توضيح* النهاية المرغوبة للعملية التعليمية وتحديد المجموعة المستهدفة ويتضمن ذلك أيضاً تحديد نقطة البداية ، ويجب أن يكون التعريف بمصطلحات جاهزة للعمل .

2- *اختيار* الوسائل وتصميم الخطط البديلة من أجل حل المشاكل ، ويعتبر تصميم الخطط البديلة أمراً هاماً لأن وجود خطة واحدة فقط يعني أن يصبح الفرد معصوب العينين أمام الأخطاء والنواحي الاقتصادية .

3- *تقييم* التنفيذ في مراحله المختلفة والنتائج التي تم الوصول إليها في ضوء الأهداف الموضوعة والمستهدفة .

4- *قياس* التغذية العكسية للوصول إلى نقطة البداية الصحيحة والتغيير الضروري للنظام .

ولكن ما هي مميزات مثل هذا النظام ؟ انه من ناحية يضمن الحل الأمثل والأفضل للمشاكل المعقدة التي لا يمكن إطلاقاً حلها بصورة كاملة وعاجلة ، ومن ناحية أخرى يمثل النظام قوة لوضع المشاكل في مستوى الترشيد والتجهيز للعمل ، وهذه ميزة خاصة في مجال التعليم لأن الفرد يواجه في أغلب الأحيان أهدافاً عامة لا يعرف أحد كيفية تحقيقها.

ويقدم هذا النظام ميزة إضافية وهي: أنه باستخدامه يمكن اكتشاف الثغرات التي توجب البحث والدراسة أو التي توجب تغيير التنظيم واكتشاف وجود أي نقص في المادة التعليمية ، وبهذه الطريقة يمكن معرفة كل الثغرات المحتملة التي يكتشفها المرء بالفعل وبصورة جاهزة للعمل .

وهناك مشكلة أخرى يمكن أخذها بعين الاعتبار ، وهي مشكلة الإعداد المهني والوظيفي لمن يقومون بتعليم الكبار ، إذ يتم الاستعانة بعدد كبير من القائمين بهذه العملية من مهن كثيرة بدون تدريب خاص فيما عدا دراساتهم التي يقومون بها بأنفسهم نتيجة لاهتمامهم ، وفي أغلب الأحيان يجد المرء هؤلاء المعلمين يؤدون عملهم كوظيفة اضافية لبعض الوقت فقط ، وفي هذه المواقف يكون من الأمور المساعدة مواجهة القائمين بعملية تعليم الكبار بطريقة النظام ، وباستخدام هذا النظام من أجل التخطيط التعليمي يضطر هؤلاء الأشخاص إلى أن يكون لديهم اهتمام خاص بالعمليات التعليمية أو مشاكل الموقف على سبيل المثال ، وبهذه الطريقة فإنهم يصبحون في تدريب دائم ، ومن ناحية أخرى يصبحون مؤهلين أكثر وأكثر .

ولا يعني ذلك أنه لا ضرورة لإعطاء تعليم خاص للقائمين بعملية تعليم الكبار أو لإقامة مشروع خاصة في الجامعات من أجل هذه المهمة ، ولكن حيث أنه لا يوجد بعد منهج عام لمن يقومون بمهمة تعليم الكبار فإن تطبيق طريقة النظام تعتبر مساعدة إضافية لحل مشكلة الإعداد المهني لهؤلاء الأشخاص .

رابعاً...وسائل الإعلام والشرائط المسموعة والمرئية

MASS MEDIA & AUDIO - VISUAL TAPES

والآن يمكن لأحد الأفراد أن يطرح السؤال التالي : ماذا عن وسائل الإعلام كوسيلة اقتصادية لتزويد عدد كبير من الناس بالمعلومات ؟ توجد برامج تعليمية محددة من أجل الكبار في التليفزيون والراديو، وبالإضافة إلى ذلك توجد محاولات لإعطاء المعلومات من خلال البرامج الترفيهية كما تستخدم اللقطات الترفيهية أيضاً في البرامج التعليمية المباشرة لكى تساعد على اعطاء دافع أفضل من أجل التعلم .

ولكن وسائل الإعلام – خاصة التليفزيون – لها أوجه سلبية أيضاً بالنسبة لتعليم الكبار ، فالإعلانات التجارية والبرامج الترفيهية البسيطة تعطى المتلقي في أغلب الأحيان الوهم بأنه يعيش في عالم سعيد لا توجد فيه أية صراعات ، وبهذه الطريقة فإنها تعزل الفرد عن الحياة اليومية مما يتعارض مع الأهداف التحررية لتعليم الكبار .

ولهذا السبب يميل بعض النقاد إلى منع استخدام وسائل الإعلام كأدوات لتعليم الكبار ، ويرى هؤلاء النقاد أن وسائل الإعلام ليست إلا تحدٍ أمام تعليم الكبار .

يمكن لوسائل الإعلام أ ن تساعد في عملية تعليم الكبار ، ومما لا شك فيه أن وسائل الإعلام لها تأثير على عملية تهيئة الفرد للبيئة الاجتماعية وتكييفه وفقاً للحاجات الاجتماعية ، وعلى سبيل المثال يمكن أن يظهر ذلك واضحاً في السلوك اليومى للأطفال من خلال تأثرهم بالإعلانات التجارية ، وينبغى على المرء أن يأخذ هذا العامل في اعتباره ، وأن يحاول استخدام هذه القوة في تعليم الكبار .

ومن الناحية الأخرى توجد معلومات قليلة عن مدى تأثير وسائل الإعلام ، وعن الإجابة عن التساؤل الذي يدور حول أى الموضوعات التي يمكن نقلها ؟ وبأية وسيلة وفي الواقع فإنه يوجد عدد كبير من الدراسات التى تحاول تحاول الإجابة هذا السؤال . ويزعم بعض النقاد أن هناك نتائج كثيرة تماثل في العدد هذه الدراسات ، وقد يكون هناك بعض المبالغة في ذلك ، ولكن وفي الحقيقة فإنه لا يوجد علم تصنيف لوسائل الإعلام بالرغم من أنه شرط هام من أجل التطبيق الاقتصادي والفعال في التعليم (ليس فقط من أجل وسائل الإعلام ، ولكن أيضاً من أجل الشرائط المسموعة والمرئية).

وعند الحديث عن استخدام وسائل الإعلام كوسيلة متيسرة في تعليم الكبار فإنه ينبغي التأكيد على أنه حتى في تعليم الكبار الذي يحصلون فيه على كتب تمارين للتدريب ومواد للقراءة من أجل التعلم الذاتي، وجد أنه من الضروري اقامة حلقات دراسية محلية من أجل المشتركين لكى يحصلوا على نتائج أفضل ، وإلا فإن المشتركين الذين يكون دافعهم في التعلم ضعيفاً لا يكملون الدورة الدراسية ، ويؤكد ذلك أنه حتى أفضل الدورات التعليمية المفضلة عن طريق وسائل الإعلام فإنه لا يمكن أن تحل هذه الدورات محل الحلقات الدراسية .

البـاب الرابـع

مناهـج تعليـم الكبـار

ADULT EDUCATION CURRICULA



الباب الرابع
مناهج تعليم الكبار

أولاً ... نحو منهج متكامل لتعليم الكبار

ثانياً... الشروط المساعدة في إكساب الخبرات للكبار .

ثالثاً ... تحديد وصياغة الأهداف في منهج تعليم الكبار .

رابعاً ... تنظيم المحتوى في تعليم الكبار

خامساً ... خصائص المواد التي تدرس في تعليم الكبار .

أولاً ... نحو منهج متكامل لتعليم الكبار

TOWARD A COMPREHENSIVE CURRICULUM OF ADULT EDUCATION

إن التحديد الدقيق للمحتوى التعليمي ليس كافياً لتحقيق الكفاءة للمنهج ، ولكن لابد أن يتناسب هذا المحتوى مع خبرات الكبار والتغييرات الحادثة في المجتمع المحيط بهم . ومفهوم المنهج في تعليم الكبار يشمل تحديد الاحتياجات التعليمية للكبار من حيث المعارف والمهارات والاتجاهات المطلوب تحقيقها لصياغة الهدف المناسب لهم. وإذا كان من الصعب وضع محتوى خاص لكل فئة من الكبار– ولو أن هذا هو الأكثر كفاءة الا أنه يمكن استخدام الأمثلة والتطبيقات المساعدة أو المحققة لذلك .

وتعتبر الطرق والوسائل التي يمكن استخدامها في توصيل المعلومات والمهارات إلى الكبار جزء رئيسي في المنهج حيث تكمل العملية التعليمية وتسهل وتساعد في تحقيق الأهداف .

وتقييم الأداء المنهجي في تعليم الكبار لا يعتمد على ما تم تدوينه في خطة الدرس أو ماتم إلقاوه من معلومات أو ممارسته من مهارات، ولكنه يعتمد على ما حصل عليه الكبير فعلاً من معلومات وخبرات بعد انتهاء النشاط التعليمي . وتمثل التغذية العكسية عنصراً أساسياً في استمرار التقدم أو تعديل المسار في المفهوم الحديث لمنهج تعليم الكبار .

1) الاختيار المناسب للخبرات ..

عندما تقوم بإعدادالمحتوى التعليمي المطلوب قد نفكر في استبعاد أوإضافة بعض المعلومات أوالخبرات التي نرى أنها قد تفيد أولا تفيد،وهناك أيضاً هذا الكم الهائل من المعلومات المتدفقة بين جميع الاتجاهات والتي تصعب من عملية التبسيط للمعلومات وما تتطلبه أيضاً من إعادة تنظيم وتطوير المحتوى ووضع أولوية جديدة له.

والمنهج في تعليم الكبار ليس مستودعاً للمعلومات يستقبل كل ما يصل إليه ، ولكن من المعلوم أنه بازدياد المعلومات تقل قدرة الكبير على التعلم ، وأى إضافة أو حذف لا تقف عند هذا الحد ، ولكن لابد أن يصاحبها حركة وتغيير في بقية عناصر المنهج الأخرى . ويفرض ذلك الموقف ضرورة وجود نظام مناسب لترتيب محتوى المنهج حسب الأهمية والحاجة . ويحتاج ذلك إلى إيجاد معايير منطقية لتحديد مإذا يريد القائم أو القائمون على إعداد المنهج أن يصلوا إليه ، ومإذا يحتاج الكبار إليه ويجب أن تتم مراعاة الظروف المفاجئة التي تجبرنا على الحذف أو الإضافة في ظل الامكانات والظروف المتاحة .

2) تحديد معايير اختيار المحتوى ..

وهى التي تربط بين المحتوى والخبرة حيث لايمكن التعامل مع المحتوى دون الخبرات التعليمية والاجتماعية السابقة للكبير حيث لابد أن يكون هناك توازن بين خبرة الكبير والمحتوى الذي يفرض عليه .

ومن الخطأ أن يحدد البعض المعايير في ضوء ظروفه الشخصية بين المحتوى والخبرة بناءً على تجاربه ، ولكن لابد من توقع أن الكبار سوف تختلف خبراتهم عنه وعن بعضهم ، ومن المهم أن نكون على حذر من استخدام مضامين خارج خبرة الكبار ، مما يجعل من الصعب عليهم إدراك أو فهم هذا الأسلوب .

ويجب أن نفرق بين .. محتوى المنهج والخبرات التعليمية التي يمكن أن يستخدمها الكبار ، ولهذا فعند إعداد المنهج يجب أن نراعي بعدين :

البعد الأول ...

وهو الذي يركز على إمداد الكبير بالمعارف والأفكار والحقائق والبيانات من خلال الاختيار المناسب لما يمكن أن يكون في حاجة إليه ويسهل عليه تقبله وفهمه وإدراكه .

البعد الثاني ...

ويركز على الأهداف السلوكية الخاصة بإكساب المهارات والاتجاهات وهي التي تحتاج إلى العمل على ممارسة خبرات مخططة يمكن من خلالها تدعيم السلوك المرغوب ويجب أن يتضمن البرنامج هذه الخبرات .

ومن خلال البعد الأول والثاني .. نستطيع اختيار وتنظيم كل من المحتوى والخبرات التعليمية ، وتتوقف كفاءة المعايير لكل منهما على القدرة على التمييز بين المحتوى والطريقة والتفاعل والتكامل بينهما.

أما صياغة وتطبيق المعايير فيجب أن تستهدف الوظيفة بحيث يكون المنهج الناتج عنها ليس مجرد كم كبير فقط ، ولكنه يحقق أيضاً الأهداف التعليمية والعائد المرجو منها .

3) مواجهة التغييرات المعرفية السريعة ..

ويحدث هذا نتيجة للتقدم العلمي ووسائل الاتصال ، مما يعنى ضرورة تطوير المنهج لمسايرة هذه التغييرات ، وبصفة خاصة عندما تظهر الحاجة إلى الاستغناء أو حذف بعض المحتويات وإضافة محتوى جديد ، بحيث يضمن للمنهج القدرة على إظهار المعرفة العلمية المناسبة للوقت والمكان والأحداث الجارية .

ويجب أن يلاحظ أنه كلما زادت أساسيات الفكرة أوالمحتوى ، أدى ذلك إلى توسيع نطاق التطبيق ، ولذلك يجب انتخاب عدد مناسب من المبادئ أو الأسس لتمثل المحور الرئيسي دون اللجوء إلى إضافة بعض المحتويات الأخرى دون أهمية لذلك .

والسبب في إضافة محتويات كثيرة للمنهج هو غياب المعيار الذي يميز بين الهام وغير الهام .

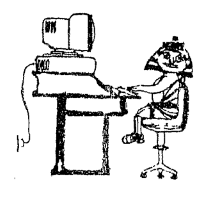
وبدون وجود معيار لمراجعة الأفكار الأساسية تستمر عملية عدم القدرة على التمييز بين الهام وغير الهام ، ويصبح من الصعب ثبات المحتوى ، كان الاهتمام مركزاً على النقاط والمعلومات الأساسية في المحتوى كلما كانت الفرصة لتكامل وترابط العلاقات بين محتويات المنهج عالية .

ويجب أن يكون لدى القائم بتعليم الكبار المعلومات الكافية التي تمكنه من الحوار مع الكبار ، وبصفة خاصة عندما يحاولون التأكد من صحة وأهمية مايقول ، وبصفة خاصة عندما ترتبط بحياتهم وبيئتهم ، لأنهم سوف يحاولون تصورها عند نقلها للواقع الفعلي .

4) التوافق بين المحتوى و البيئة الاجتماعية ..

يتحمل المنهج مسئولية ضخمة في تحويل المعلومات الحديثة إلى صورة مناسبة ، حيث يجب أن يتضمن خبرات وموضوعات تعمل على تنمية العقل بحيث يمكنه استيعاب التغيير وما يصاحبه من آثار .

ومن أكثر المشاكل تعقيداً هو الإصرار على ارتباط المنهج بالماضي وتجاهله للحاضر، مما يؤدي إلى زيادة ارتباط الكبير بالماضي وعدم تعاونه لما يفرضه عليه الحاضر من تغيير . ولذلك فإن المنهج يجب أن يقدم تصوراً عن الحاضر ونظرة نافعة عن المستقبل ، حتى لا يستمر التخلف مع الفرد ، وينتقل من ماضيه إلى حاضره ومستقبله .



5) العلاقة بين الكم والكيف والمحتوى ..

عملية التعمق في فهم الأفكار الرئيسية للمحتوى التعليمي لا تستلزم التوسع في عرض المعلومات بصورة كمية كبيرة ، ويمكن إحداث توازن معقول بين فهم الأفكار الرئيسية أو الأساسيات وحجم المعلومات عن طريق اختيار الأساسيات التي يمكن استخدام بعضها في التطبيق العملى ، وإدراك الكبير للأساسيات بوضوح يساعده على استخدام فكرة بعد ذلك .

6) تمييز الاختلافات الشخصية بين الكبار ..

يتعين على معلم الكبار أن يقدم خبرات تعليمية مختلفة باختلاف الكبار، وهذا يعني أنه قد يتعين على المدرب أن يعمل بطرق مختلفة لتحقيق الهدف مع أنماط مختلفة من الكبار . ولا يكفي لتحقيق ذلك أن تسند مسئوليات مختلفة للأشخاص أو مجموعة من الكبار ، ولكن لابد أن يكون هناك سبب معين لإسناد مهمة ما لشخص معين ، أو لمجموعة أشخاص ، ولكي يتمكن المعلم من نقل ذلك عليه أن يعرف شيئاً عن الكبار المستهدفين .

والاختلافات بين الكبار تعنى اعطاء الفرصة لكل منهم للنمو لأفضل ما يمكن تحقيقه . إن هدف تعليم الكبار هو تنمية قدرات الكبار وتمييز الاختلافات الشخصية ، ويهدف أيضاً إلى ايجاد أفضل طريقة لنمو كل فرد بطريقة إيجابية .

وهناك بعض الطرق التي يمكن أن تستخدم لتمييز الكبار،وقد لا يستطيع أي معلم في هذا المجال تطبيق كل الطرق في أي نشاط تعليمي،وعلى أية حال كلما تعددت الطرق التي يميز بها بين الأشخاص المختلفة ، أمكن استخدام مبدأ الاختلافات الشخصية بطريقة أفضل .

صناعة المنهج في تعليم الكبار

الأهداف العامة
للمجتمع والوظيفة

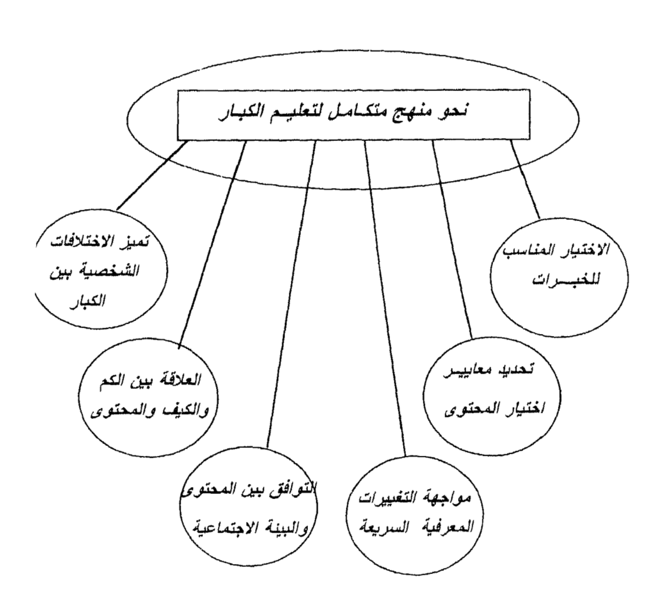
الاحتياجات
التعليمية
للكبير

الأهداف التعليمية
للكبير

معرفية	مهارية	قيمية

الطرق والوسائل
المستخدمة في تعليم
الكبار

التغذية
العكسية
لتقييم الأداء
في تعليم الكبار


نحو منهج متكامل لتعليم الكبار
الاختيار المناسب
للخبرات
تحديد معايير
اختيار المحتوى
مواجهة التغييرات
المعرفية السريعة
التوافق بين المحتوى
والبيئة الاجتماعية
العلاقة بين الكم
والكيف والمحتوى
تميز الاختلافات
الشخصية بين
الكبار

ثانياً... الشروط المساعدة في إكساب الخبرات للكبار.

CATALYSTS OF ADULTS ACQUISTION OF EXPERIENCES

هنــاك بعـض الشـروط التــي تتكــامل مــع بعضهــا ولا تعمــل منفصلة من أجل تدعيم عملية اكتساب الخبرات في تعليم الكبار وهى:-

1) الاتجاه الإيجابي نحو التعلم ..

ويعنى ذلك التحرك النشط من المتعلم الكبير والإقبال على عمليات التعلم ،ويجب أن تكون هذه الحركة مستمرة ومتزايده في هذا الاتجــاه.

2) الممــارســـة ..

وتتمثل فى العمـل والأداء والتدريـب والنشـاط ذي الصلـة الوثيقـة بعمليـة التعلـم ، وكمـا تؤكـد الدراســات والنتــائج التطبيقيـــة أن العمــل والتطبيقات العلمية هي خير وسيلة للتعلم .

3) التــعزيز ..

ويعنى استخدام الثواب والعقاب في تدعيم عمليات التعلـم ، حيث يجـب أن يعقـب أي اسـتجابة أو سـلوك معيــن بعــض الأثـــار المرضيـــة والمريحة والتى تظهر في صـورة رد فعـل أو تغذيـة عكسية تـدل علـى صحة ما يقال أو يحدث ، ومنها ما هو غير ُمرضٍ أو مؤلـم ، ويظهـر أيضـاً رد الفعل متناسـباً مـع ذلـك . وفـي الحالـة الأولـى نطلـق عليـه التعزيز الإيجابى أما في الحالة الثانية فنطلق عليه التعزيز السلبي .

كما تؤكد التجارب أن المكافأة عامل مساعد وميسر لعملية التعليم، وأن العقاب في بعض الأحيان كافٍ لإبطال بعض السلوك غير المناسب، وهناك أشكال مختلفة لعملية التعزيز في تعليم الكبار .

أ – ما يكون مصدره خارجياً من المعلم ..عندما يكافئ بأي شكل الأشخاص الذين صدرت عنهم الاستجابات المطلوبة أثناء عملية التعلم، حيث أن ذلك يزيد من إمكانية حدوث بل واتقان ممارسة هذا السلوك .

ب – ما يكون مصدره ذاتياً .. عندما يعرف الكبير ذاته وما أصاب وما أخطأ فيه فيعيد تقدير الأمور ، ويعدل ويراجع ويعاود الممارسة والمحاولة في ضوء ما تلقى من معلومات أو خبرات .

جـ – ما يكون مصدره الجماعة .. ولهذا النوع بصفة خاصة قوته وفاعليته ، حيث يعتبر رضا الجماعة أو إعجابها بسلوك المتعلم الكبير من أقوى العوامل الدافعة للكبير لتدعيم هذا السلوك وتقديم المزيد من الأداء الأكثر تميزاً .

4) التعلم الذاتي ..

ويعني تحمل الفرد مسئولية اكتسابه للمعارف والمهارات والاتجاهات في تعليم نفسه . حيث يتحمل مسئولية الاختيار والتخطيط والتوجيه والتنفيذ والمتابعة .

ويحتاج التعلم الذاتي .. إلى توفر الأدوات والوسائل التي تجعله ميسوراً وممكناً مثل الكتب والأجهزة والمراجع ، وذلك بجانب اكتساب مهارات التعلم الذاتي التي لم يستطع الفرد اكتسابها في سابق خبراته .

5) التقييم الذاتي ..

التقييم عملية توجيه وتصحيح لمسار عملية التعلم بالنسبة للكبار. والتقييم الذاتي بصفة خاصة يحتاج إلى مهارات مثل مهارات التعلم الذاتي بجانب الحاجة إلى ممارسة مواجهة الذات بصراحة وموضوعية. وتتمثل نتائج التقييم الذاتي في جانبين :-

الأول ....التقدم في عملية التعلم، لأن معرفة الكبير وتقييمه لنتائج ممارسته تؤدي لاستمرارقوة الدفع لديه في اتجاه عملية التعلم .

الثانى .....التقدم بالتعلم ،لأن الإنسان عندما يرى آثار التعلم في حياته في صورة تقدم نحو تحقيق أهدافه ، وإشباع حاجاته وارتفاع كفاءته في العمل والمجتمع ، فسوف تزيد حركته نحو التعلم ويسعى إلى مزيد من التعليم في مجالات جديدة .

6) التنظيم ..

يمثل التنظيم أحد العوامل الهامة المؤثرة في تعليم الكبار ، حيث يؤثر في إدراك العلاقات ،والفهم ،واكتساب أساليب وطرق للتفكير في تناول وحل المشكلات ، أو الأداء المطلوب من خلال ما اكتسبه من مهارات . والتنظيم أكثر أهمية للكبار حيث أنهم في ظل ازدحام أوقاتهم وحياتهم بخبرات وممارسات عديدة ومتداخلة بعضها متباين عن بعض يحتاجون إلى تنظيم ما يتلقون من خبرات .

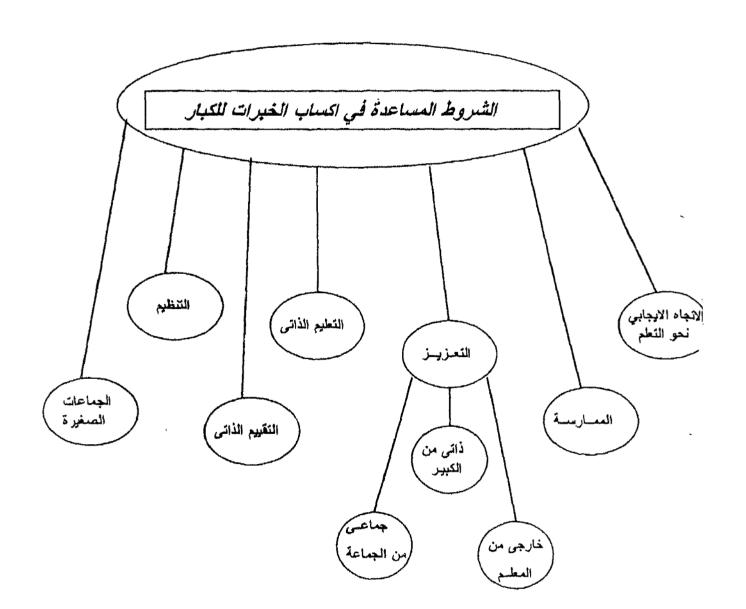
ويتحمل معلم الكبار الدور الأكبر في تنظيم المحتوى وتدرجه وترابطه ووضوح معناه . كما يتحمل أيضاً تنظيم عملية تناول الخطوات المختلفة وربطها ببعضها وتتابعها ، والتحكم في التوقيت المناسب لكل خطوة .

هذا بالإضافة إلى استخدام الطرق والوسائل المناسبة للتعليم من حيث التحكم في كيفية ضمان وصول المحتوى أو المهارة المطلوبة .

٦) الجماعات الصغيرة ..

تعتبر من العوامل الهامة والمؤثرة في تحقيق الأهداف في تعليم الكبار ، فلها من المميزات ما يجعلها من أفضل السبل الميسرة لعملية التعليم ، فالجماعة الصغيرة تساعد على :

- إكساب الكبير الحساسية للاستجابة للآخرين من خلال التعامل والتفاعل بين خبرات التعلم ولدي والآخرين .
- إكساب الكبار – عن طريق المشاركة والممارسة العملية– أساليب التفكير وحل المشكلات في الجماعة مع ماتتطلبه من مهارات معرفية واجتماعية وضبط الانفعالات .
- إكساب الكبار القدرة على التعامل مع الآخرين وتقبلهم لما يواجهون من اتجاهات معارضة أو مؤيدة لهم .
- إكساب الكبار القدرة على تقبل الذات ، والمواجهة الصريحة للأمور، والتفاوض للوصول للأهداف .


الشروط المساعدة في اكساب الخبرات للكبار
الاتجاه الايجابي نحو التعلم
الممارسة
التعزيز
ذاتى من الكبير
خارجى من المعلم
جماعى من الجماعة
التعليم الذاتى
التقييم الذاتى
التنظيم
الجماعات الصغيرة

ثالثاً... تحديد وصياغة الأهداف في منهج تعليم الكبار

DEFINITION AND FORMULATION OF ADULT EDUCATION CURRICULUM

تأتى أهمية التحديد الدقيق للهدف التعليمي للكبار من كونها نقطة البداية الصحيحة لبرامج تعليم الكبار ذات النتائج الإيجابية ، وفي نفس الوقت كضمان لأن يتحول هذا النشاط إلى استثمار للموارد البشرية ذات العائد المرتفع .

والهدف التعليمي هو عملية تلخيص للاحتياجات التعليمية للكبار، وتعبر عنها بشكل واضح بحيث يكون هذا الهدف هو النقطة التي يسعى القائمون على عملية تعليم الكبار للوصول إليها .

وتمثل صياغة الهدف التعليمي في مجال الكبار مؤشراً هاماً يبين حجم الجهود والإمكانات المطلوبة لتحقيق هذا الهدف . ومن الأخطاء الشائعة – عند صياغة الأهداف التعليمية بصفة عامة وفي تعليم الكبار بصفة خاصة – استخدام بعض الألفاظ الإنشائية ذات المعاني العامة التي لا يمكن وضع معايير لقياس مدى تحققها .

وتأتى عملية تحديد وصياغة الأهداف في نموذج بناء منهج تعليم الكبار في التسلسل التالي :-

1) تحليل المشكلة ..

* تحليل سياسات التعليم السابقة التي ساهمت في تكوين ثقافة واتجاهات الكبار إن وجدت (المؤهلات -الدرجات العلمية لغير الأميين).

* تحليل العمل أو الوظيفة التي يقوم بها الكبار من حيث الواجبات والمهام الرئيسية والفرعية ، وما يتطلبه ذلك من معارف ومهارات مطلوبة .
* تحليل الفئة أو الفئات المستهدفة من حيث العوامل الشخصية مثل. السن ، الثقافة السائدة لديهم ، والخبرة ، والإمكانات الشخصية .
* التعرف على موارد وقيود عملية التعلم مثل الموارد المادية والبشرية وكذلك القيود المالية والبشرية .

2) تصميم المنهج ..

* تحديد الأهداف العامة لمنهج تعليم الكبار من خلال التحديد الدقيق للاحتياجات وصياغه المنهج بطريقة مناسبة .
* تجزئة الأهداف وتقسيمها إلى وحدات ، وصياغة الأهداف المحددة لكل وحدة .
* تصميم الوسائل المناسبة لتقييم التعلم بما يتناسب مع التأكد من قدرتها على تحقيق الأهداف الجزئية والمرحلية .
* اختيار المحتوى المناسب لكل هدف جزئي ، وارتباط الأهداف الجزئية مع بعضها لتحقيق الهدف العام ، ويكون ذلك في صورة خطوط عامة ومواقف تعليمية .
* اختيار الطرق التعليمية المناسبة وأساليب التعليم التي يمكن أن تساهم في نقل المعارف أو المهارات المطلوبة والتي تظهر عند تحديد الخطوط العامة والمواقف التعليمية .

* كتابة المحتوى التعليمي بشكل مفسر وواضح .
* حصر وتحديد متطلبات العملية التعليمية والمواد المساعدة ، وتحديد الوقت اللازم للتنفيذ .
* إعداد الدليل التعليمي للمنهج .

3) تقييم المنهج في تعليم الكبار ..

يهتم المنهج الحديث لتعليم الكبار بالحصول على التغذية العكسية FEED BACK وذلك للوقوف على العقبات والمشكلات التي تفوق تحقيق الأهداف .

ويتطلب ذلك تصميم خطة المتابعة بعد انتهاء التنفيذ ، والتركيز في هذه الخطة على متابعة استقراء النتائج لتحديد القصور في :-

* *الأهداف* الجزئية أو الهدف العام .

* *المحتوى* التعليمي .

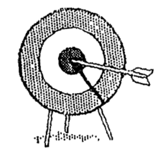
* *الطرق* والوسائل المستخدمة في العملية التعليمية .

* *المعوقات* الشخصية والبيئية المؤثرة على سلوك الكبير.

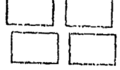
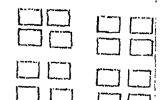
تصميم المنهج في تعليم الكبار

خطوات تصميم برنامج تدريب هى :-

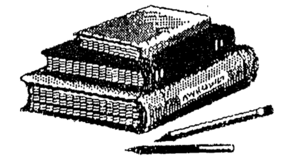
★ تحديد الأهداف



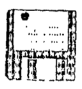
★ تحليل الأهداف

★ تحديد المحتوى



★ اختيار الوسائل و الطرق


مميزات تحليل الهدف التعليمي وادراك جميع الأطراف له

★ تركيز جهود الجميع على الهدف الرئيسي .

★ الحصول على أكبر عائد ممكن .

★ إدراك كل فرد للفرع والجزء والكل يجعله مشاركاً في بناء معلوماته وخبراته بفاعليته .

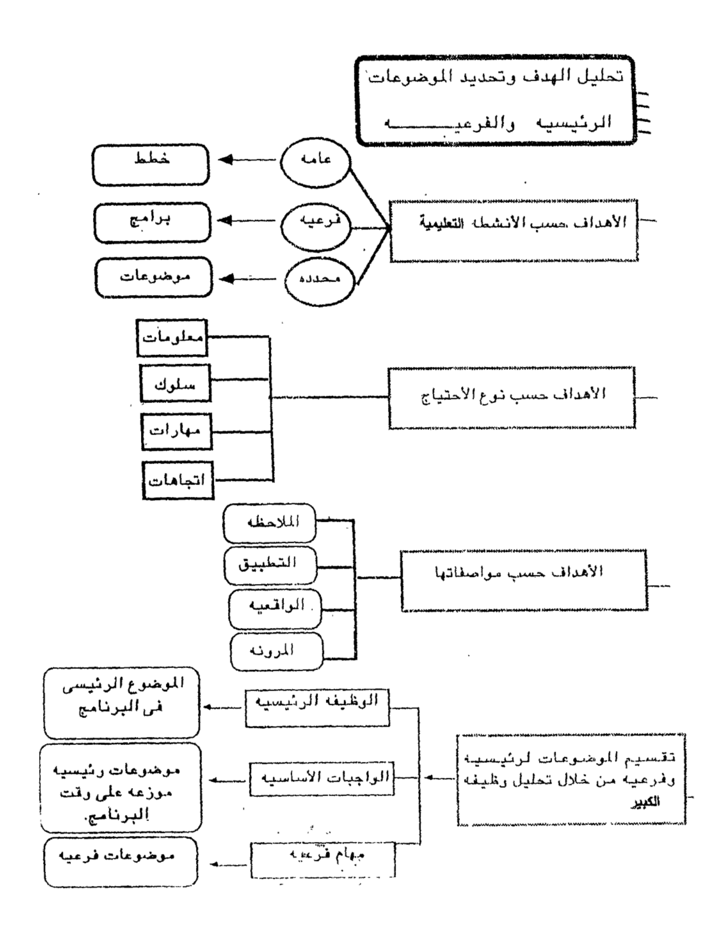
★ حسن استغلال الوقت والامكانات .

★ التصميم المناسب لمحتويات البرنامج .

★ نجاح عملية الاتصال بين المعلم والكبار .

★ امكانية قياس نتائج كل مرحلة قبل الانتقال للأخرى .

★ امكانية الحكم على فاعلية المعلم .



تحليل الهدف وتحديد الموضوعات
الرئيسيه والفرعيه
الأهداف حسب الأنشطه التعليمية
عامه
فرعيه
محدده
خطط
برامج
موضوعات
الأهداف حسب نوع الاحتياج
معلومات
سلوك
مهارات
اتجاهات
الأهداف حسب مواصفاتها
الملاحظه
التطبيق
الواقعيه
المرونه
تقسيم الموضوعات لرئيسيه وفرعيه من خلال تحليل وظيفه الكبير
الوظيفه الرئيسيه
الواجبات الأساسيه
مهام فرعيه
الموضوع الرئيسى فى البرنامج
موضوعات رئيسيه موزعه على وقت البرنامج.
موضوعات فرعيه

لماذا تحليل الهدف ....؟

★ *الهدف* يعبر عن ملخص الاحتياج التعليمي .

★ *وضع* التنظيم المناسب .

★ *صناعة* جيدة للقرار .

★ *توفير* الوقت والجهد .

★ *استثمار* الإمكانات المتاحة بصورة مناسبة .

★ *القضاء* على الملل وجذب المشاركين .

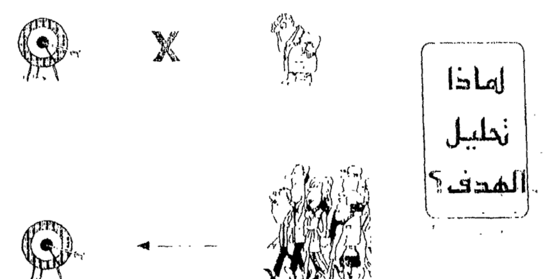
★ *تحديد* الطرق والأدوات المناسبة .

★ *تخطيط* وبناء منهج تعليمي سليم .

★ *توفر* إمكانية المتابعة والتقييم .

★ *استخدام* مفهوم أفضل للرقابة .

★ *تحديد* المحتوى أو المضمون المناسب الرئيسي والفرعي .



4) صياغة الأهداف في تعليم الكبار ..

تمثل عملية التعبير الدقيق عن الاحتياجات التعليمية للكبار أهمية كبيرة في اتخاذ الخطوات التالية في اتجاه تحقيق الهدف . ويجب أن تأتي الكلمات المستخدمة في صياغة الأهداف معبرة بشكل دقيق عن متطلبات عملية التعليم .

ومنعاً لوضع أهداف يصعب التعامل معها أو إدراك المقصود من صياغتها ، فإن أهداف العملية التعليمية للكبار يجب أن تشمل الجوانب التالية المتعلقة بشخصية الكبير :-

* *المعلومات والمعارف .*
* *السلوك والمهارات .*
* *القيم والاتجاهات .*

ومع تسليمنا بعدم انفصال هذه الجوانب عن بعضها وتأثير كل منها على الأخرى ، إلا أننا يجب أن توضح الأهداف من أين يبدأ التصور ، حتى يمكننا الانتقال إلى الجوانب الأخرى .

وفي نفس الوقت يكون التعامل مع هذه الجوانب شاملاً لنوعين من التأثيرات العلمية والعاطفية أو الوجدانية ، بحيث يراعى ذلك في المحتوى والأساليب والطرق والوسائل المستخدمة .

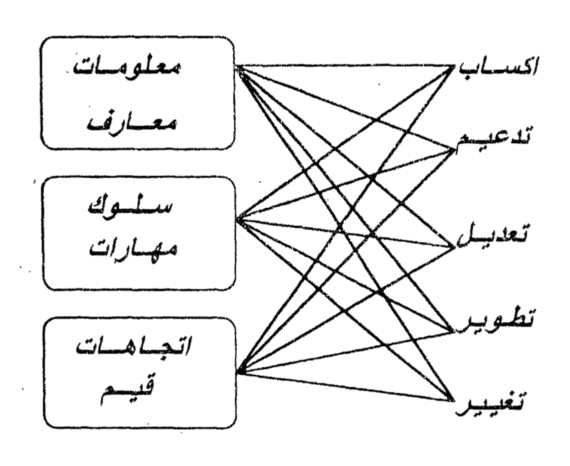
والتعامل مع الجوانب السابقة يجب أن يكون محدداً في الكيفية المناسبة للتعامل معها ، وذلك من خلال اختيار إحدى الكلمات التالية لتوضيح ما لدى الكبير معلومات وخبرات وما هو في حاجة إليه من خلال عملية التعلم :-

* إكساب (معلومات - مهارات - اتجاهات)
* تدعيم (معلومات - مهارات - اتجاهات)
* تعديل (معلومات - مهارات - اتجاهات)
* تطوير (معلومات - مهارات - اتجاهات)
* تغيير (معلومات - مهارات - اتجاهات)

ومن خلال صياغة الهدف باستخدام الكلمات والمعاني السابقة يمكن الوقوف بدقة على ما هو مطلوب والإعداد الدقيق والمناسب للمحتويات التعليمية المحققة للهدف .

كما أم الصياغة الدقيقة للأهداف تساهم بفاعلية في اختيار الطرق والوسائل التعليمية المناسبة والمساعدة في توصيل المحتويات المطلوبة بأقصى درجات التأثير . وتأتى عملية تقييم الأثر التعليمي على قمة المميزات التي يمكن أن تحصل عليها من الصياغة الصحيحة والمحددة للهدف التعليمي ، حيث أنه طالما كانت هذه الصياغة في كلمات يمكن التعامل معها وقياسها والوصول عن طريقها إلى درجات أو نتائج محددة فإن ذلك يؤكد نجاح التقييم .





المعرفة ومستويات التفكير المختلفة

المعرفة ومستويات التفكير المختلفة

تشمل المعرفة مستويات مختلفة ومتتالية من العمليات التى تحقق الهدف من التعلم وهى :-

← الذاكرة ... تذكر الحقائق – تذكر الأسماء – القواعد – التعريفات .

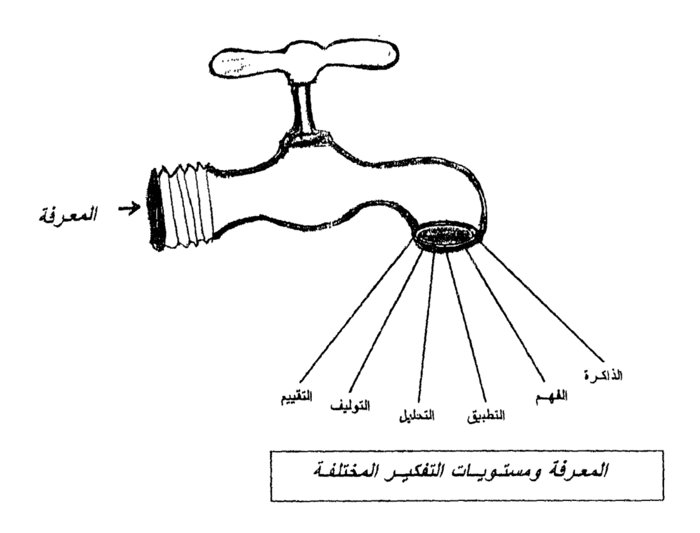
← الفهم ... الشرح – التفسير – الاستقراء – الملاحظات .

← التطبيق ... مارس – انتقل لموقف جديد – طبق القواعد والمبادئ .

← التحليل ... اكتشف ما هو الشئ ، وكيفية ارتباط الأشياء – تنظيمها واتحادها وكيف يعمل الشئ .

← التوليف ... امزج العناصر .. نظم – خطط – حل المشكلات .

← التقييم ... احصل على أفكارجديدة– استخلص النتائج – احكم على الأمور، واوجد دلائل على النتائج – ابحث واستخدم أساليب علمية .



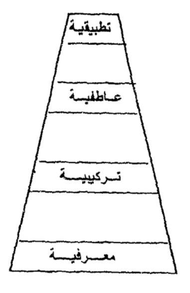
المعرفة ومستويات التفكير المختلفة

رابعاً ... تنظيم المحتوى في تعليم الكبار

CONTENT ORGANIZATION OF ADULT EDUCATION

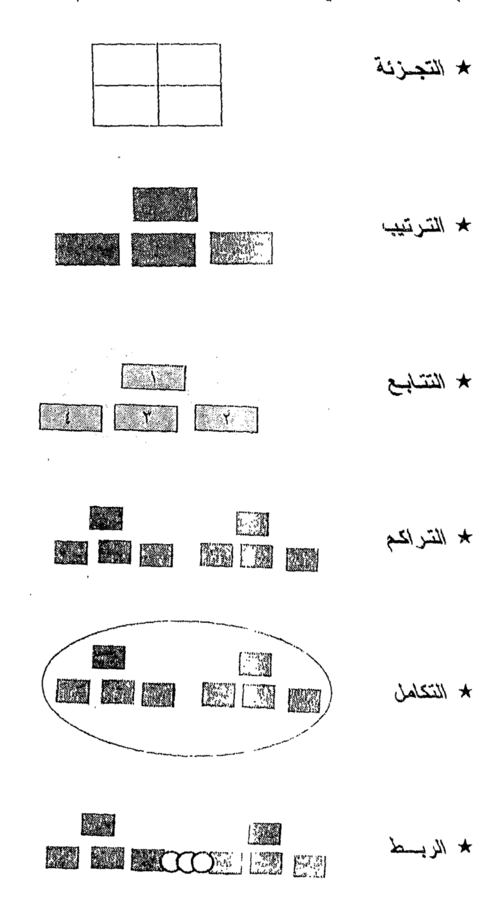
1) لماذا تنظيم المحتوى ..

- تحليل المعلومات الخاصة بالموضوع التدريبي لإظهار تركيبها بهدف الحصول على المعرفة التي تولد معارف أخرى .
- تحديد واختيار الطرق العملية المناسبة والأخذ بها واستخدامها في تعليم الكبار لتوصيل المحتوى العلمي .
- الوقوف على طبيعة البيئة وظروفها واتخاذها كحدود لتخطيط المنهج . وطبيعة تعقد الغايات التربوية تجعل عملية تنظيم شكل ومحتوى الموضوع صعبة وبصفة عامة تقسم الأغراض التعليمية للكبار الى أربعة أقسام رئيسية :



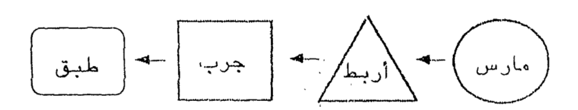
- معرفية .
- تركيبية .
- عاطفية .
- تطبيقية .

2) الشروط التي يجب مراعاتها عند تنظيم المحتوى..

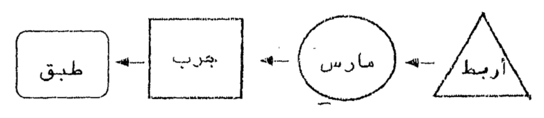


كيف يحدث تتابع للأنشطة التعليمية

اولاً: التتابع الأكثر منطقيه لتنظيم الأنشطه



ثانياً : التتابع الأكثر تشويقاً



ثالثاً : التتابع الأكثر اقناعاً

جرب
مارس
أربط
طبق

3) تنظيم محتوى الحلقة الدراسية للكبار وتخطيط الجلسات ..

(أ) – تنظيم محتوى الحلقة

★ الأفكار الرئيسية .

★ المواقف التدريبية .

عناصرها : المعلومات – الإثارة بالتعليمات – مؤشرات ومقترحات – تدعيم نشاط المشارك .

★ مكوناتها :

الموضوع – النشاط للكبار – نتيجة النشاط .

★ الوقت المستغرق وعلاقته بمعدل تكرار المهارات ومدى تعقدها .

(ب) – تخطيط جلسات تعليم الكبار

★ خطة الدرس .

★ عدد المواقف التعليمية .

★ نوع نشاط الكبار .

★ تقييم نشاط الكبار .

★ نقاط الفصل بين الجلسات (يناسب تحسين الأداء) .

★ الوقت اللازم .

★ (التكلفة) .

خامساً ... خصائص المـواد التعليمية

FEATURES OF ADULT EDUCATIONSUBJECT MATTER

1) شـروط التعليـم ..

لا شك أن التعليم الجيد يحتاج إلى توافر بعض العوامل التـي تضمن حدوث وسير العملية التعليمية في تحقيق أكـبر قـدر مـن النتـائج المطلوبة . ويمكن أن نحدد بعض شـروط التعليـم الجيـد كمدخـل لإعداد المواد المتعلمة من خلال النقاط التالية .

★ **الدافع القوي** ..فكلما كان الدافع لدى الكبير قوياً ، زادت فاعليـة عملية التعلم . وإذا زاد الدافع عن حد معين وتحـول إلى نوع من الخوف فـإن ذلـك يعطـى آثـاراً عكسية تؤدى إلى تعطيل عمليـة التعلـم . وفـي تعليـم الكبـار يجـب التركيـــز علـى إثـارة الدوافـع غـير المرتبطـة بالكرامـة والشـخصية والمركـز الاجتمـاعي بصـــورة مكثفة حتى لا يكـــون عـــدم تحقيـق نجـاح ملمـوس في بعض المواقـف التعليمية عاملاً محبطاً .

★ **النشاط الذاتي** ..والنشـاط الذاتي في تعليم الكبار يقدم أفضل أنواع التعلم ،حيث يقوم على بذل الجهد من قبل الكبار فـي اتجـاه حصولهـم علـى المعـارف والمهـارات اللازمـة لهم ، وكلمـا زاد هـذا الجهـد كلمـا ازداد فهـم الكبـير وثبات المعانى لديه . وكلما اعتمد المعلم على جهده فقـط دون إثـــارة النشـاط الذاتـي لـدى الكبـار ، قـل فهمهم وثبات المعانى لديهم .

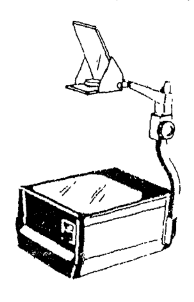
★ تنظيم وضوح المادة.. يحتاج المحتوى أو المضمون إلى وضوح مادة التعليم أن يكون مرتباً في صورة مسلسلة ومرتبة مع بعضها بدرجة قوية ومنطقية بحيث يسهل على الكبير إدراكها وتذكرها بل وتعاونتها مع المعلومات أو المهارات الأخرى الشبيهة بها والتي يمكن أن تؤدى إلى حدوث بعض اللبس لديه .

★ التكرار .. وتأتي أهمية عملية تكرار عرض المعلومات وممارسة المهارات أكثر من مرة لأن ذلك يؤثر على عملية التثبيت لها عند الكبير، وبصفة خاصة في الأعمال المعقدة أو المهارات التي يصعب اكتسابها من ممارسة واحدة أو اثنتين مثل العمل على الأجهزة الالكترونية أو المعدات التكنولوجية ، وتحتاج عملية التكرار هذه إلى أن يكون هناك متسع من الوقت عند تخطيط الدرس لها ، ولا يمكن أن يحدث ذلك إلا عن طريق التخطيط لكم محدد من المعلومات والمهارات في البرنامج ، وإعطاء الفرصة للتكرار في العرض والممارسة .

★ التصميم وانتقال الأثر .. يجب أن تكون هناك مراعاة لكون الكبار في بداية تعليمهم يحتاجون إلى جهد كبير وعرض وتكرار أكبر للمعلومات والمهارات المطلوبة كما سبق أن ذكرنا ، وليس معنى ذلك استمرار الحاجة إلى نفس الجهد في البرامج التالية أو المتقدمة بالنسبة لهم . فاكتساب معلومات

ومهـــارات وعـــادات معينـــة تسهـــل وتدعـــم اكتسـاب معلومـات ، وممارسـة مهـارات أخـرى .
وعلى سبيل المثال تعلـم استخدام الآلة الكاتبة يمكن أن يسهل التفاعل مـع الحاسب الآلى أو تعلـم اللغة الانجليزية يسهل تعلم اللغة الفرنسية ... وهكذا .

★ الطرق والوسائل المستخدمة ..لا يمكن الاعتماد على المحتوى التعليمي بمفرده لضمان كفاءة حدوث الأثرالمطلوب، ولكن لابد أن يتم إعداد المحتوى التعليمي بحيث يمكـن استخـدام الطرق المناسبة لنقل المعـارف والخبرات والمهارات للكبار وأن تعطى لهم الفرصـة للتعلـم بواسطة الفعل أو الممارسـة . وفي نفس الوقت يجب أن يكون هذا المحتوى معداً بطريقة مناسبة للعرض من خلال أجهزة ووسائل العرض السمعية والبصرية التي تساهم بصورة فعالة في اختصار الوقت المطلوب للعرض وتزيد من قـدرات الكبار في الإدراك ، بل والتحليل والتصوروالابتكـار.



2) المــواد المتعلمــة ..

يجب أن يسعى المعلمين في مجال تعليم الكبار إلى توافر بعض الخصائص الأساسية في المادة المتعلمة والتي تمثل أهمية كبيرة في عمليات التعلم .

★ المغزى والدلالة.. وهو مراعاة عدد التداعيات التي تستثيرها المادة المتعلمة لدى الكبار ، والتي قد تختلف عن المعنى ، وتشير إلى المعلومات أو الوحدات التي تعرف الوحدات اللفظية .

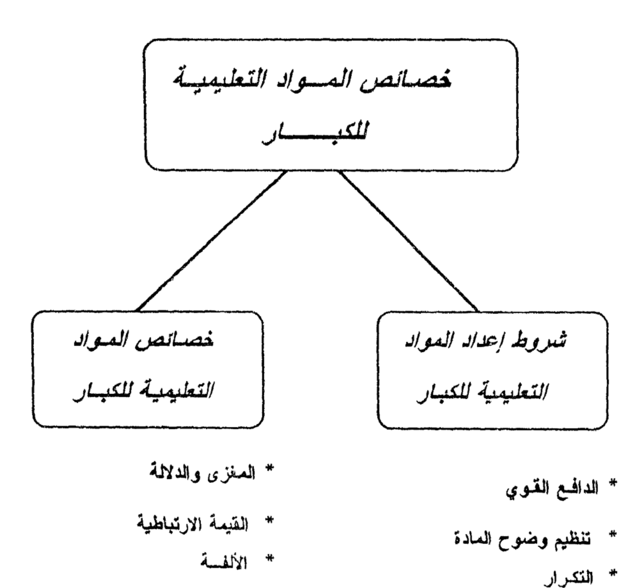
★ القيمة الارتباطية .. وهي التداعيات التي تنتج من الإثارة التي تسببها عرض المواد المتعلمة ، والتي ترتبط لديهم بوحدة لفظية معينة ، ومدى ارتباط المعاني المقصودة بالوحدات اللفظية التي لدى الكبار وكلما كان هذا الارتباط متطابقاً أو متشابهاً، كان الأثر التعليمي أكبر .

★ الألفة .. وهي عملية ارتياح الكبار لما يعرض عليهم من معلومات ، وحجم الرضا الشخصي الذي يمكن أن يتحقق لدى الكبار ، ويتم قياس ذلك على مقياس من 1-7 يبدأ من عدم الألفة على الإطلاق ،وينتهي بالألفة التامة .

★ القابلية للنطق .. تحتوى المواد المتعلمة على العديد من الكلمات والجمل والمصطلحات التي يمكن أن يستمع إليها الكبار لأول مرة ،وقد يصعب عليهم نطقها حتى لا يتعرضون لبعض الحرج من الآخرين.ويجب مراعاة ذلك عند استخدامها من حيث تبسيط عملية النطق وتجزئتها بما يساعد الكبار على نطقها بسهولة ، وفي حالة تعذر ذلك يمكن استخدام الفاظ بديلة أثناءالبرامج تؤدي نفس الفرص وإعطائهم فرصة لممارستها بمفردهم بعد انتهاء اللقاء .

★ القيمة التصورية .. تسبب المواد المتعلمة عند عرضها على الكبار استثارة للعديد من الصور الذهنية المختزنة لديهم ، وكلما كان العرض أكثر تحديداً فإنه يقلل من عدد الصور لديهم ويمنع التداخل والتشويش . ولا يعني ذلك عدم إعطاء الفرصة للكبار للتخيل والتصور، ولكن يجب أن يكون ذلك في حدود لا تدفعهم إلى الشرود وعدم متابعة الموضوع .

★ السياق التتابعي .. ويهدف إلى العمل على تدريب الكبار على المعرفة المسبقة بسياق الكلمات أو الحروف أو الوحدات الصوتية،أو المهارات المطلوب ممارستها بتكرار الحدوث أكثر من مرة مع مراعاة التدرج في كل مرة من درجة إلى درجة أعلى في المعرفة أو المهارة المطلوبة .


خصائص المواد التعليمية للكبار
خصائص المواد التعليمية للكبار
شروط إعداد المواد التعليمية للكبار
* المغزى والدلالة
* القيمة الارتباطية
* الألفة
* القابلية للنطق
* التصورية
* السياق التتابعي
* الدافع القوي
* تنظيم ووضوح المادة
* التكرار
* التعميم وانتقال الأثر
* الطرق والوسائل المستخدمة
* الطرق والوسائل المستخدمة

الباب الخامس

مفاهيم ومهارات الاتصال

مع الكبـــــار

CONCEPTS & SKILLS



الباب الخامس
مفاهيم ومهارات
الاتصـــال مع الكبـــار

أولاً ... مفاهيم أساسية في الاتصال بالكبار.

ثانياً ... تهيئة المناخ التعليمي للكبار.

ثالثاً ... مهارات الاتصال التعليمي مع الكبار.

رابعاً ... المعلم في مجال تعليم الكبار .

خامساً... التغذية العكسية في عملية تعليم الكبار.

أولاً ... مفاهيم أساسية في الاتصال بالكبار

FUNDAMENTAL CONCEPTS IN COMMUNICATING WITH ADULTS

1) الاتصـــال والكبـــار ..

ترتبط كفاءة تعليم الكبار بالقدرة على الابتعاد عن الأشكال الرسمية والتقليدية في التعليم . وتعليم البالغين أو الكبار يتطلب الكشف عن النتائج المتوقعة قبل البدء في التنفيذ . ويحتاج الكبار إلى أن تعطى لهم الفرصة للمشاركة ، وابداء الرأى ، واستجلاء ما يحملون من خبرات شخصية ، ومشاعر تربطهم بما يدور حولهم من مناقشات وأفكار من المعلم أو من الآخرين .

ويجب أن تكون العلاقة بين المعلم والكبار المستهدفين من التعليم مختلفة عن العلاقات التقليدية المعروفة في المدارس أو المعاهد المختلفة ، ولكن غالباً ما نواجه بصعوبة اشتراك الكبار في المناقشات أو إبداء الرأى أو التحدث بصراحة ، حيث يرغبون في الحصول على الإجابات المباشرة من المعلم أو من خلال الكتاب أو المحتوى المعروض من خلال أي وسيلة تعليمية أخرى مستخدمة .

وعندما يحاول المعلم أو الموجه في عملية تعليم الكبار دفعهم إلى الحديث والمشاركة دون إعطائهم الفرصة للاعتماد على ميولهم وأفكارهم تجد أنهم يترددون ، وقد يتحدثون عن الفرعيات أو الجوانب غير الهامة في الموضوع مما قد يؤثر على النظام .

ويجب أن نتذكر دائماً أن تعليم الكبار يستهدف في جانب كبير منه إحداث التغيير . والتغير في البيئة المحيطة بفاعلية مستمرة ، وتعليم الكبار يساعد البالغين على بذل الجهد المستمر للتوافق مع نتائج التغيير في البيئة حتى يتوافقوا معها .

وأثناء التغيير *يشعر الكبار بأنهم قد اختلفوا عما كانوا عليه من قبل ولكنهم يقاومون التغيير لأنه يستلزم بعض الجهد ، ويتطلب أيضاً إدراك أن الحلول والآراء التي كانوا مقتنعين بها في وقت مضى لم تصبح نافعة أو صالحة الآن . ويظهر ذلك واضحاً بصفة خاصة عندما يشعرون بأن ذلك يتطلب منهم التنازل عن بعض ما يملكون من سلطات أو صلاحيات،أو ضرورة الاعتراف بنواحي القصور،أو عدم كفاية قدراتهم وتناقص أفكارهم .*

ويشعر الكبار دائماً أنهم قد بلغوا درجة مناسبة من النمو ، وأنهم يحملون المعتقدات الصحيحة ، ويؤدى ذلك إلى مقاومتهم للتغيير بشكل جزئى حتى يتجنبوا آلام الشعور بعدم الرضا عن الذات أو التقبل الاجتماعي .

ولا نستطيع أن نسلم بذلك بصورة مطلقة في كل برامج تعليم الكبار ففي كثير من الحالات أيضاً تكون هناك درجة عالية من الدوافع لدى الكبار للتعلم إذا كان ذلك مرتبطاً باكتساب معارف أو مهارات أو اتجاهات جديدة سوف ترتقى بهم وظيفياً أو اجتماعياً .

وعندما يكون الدافع قوياً للتعلم تزول المشكلات أو المظاهر السابقة وتحل محلها رغبة وانفعال وحماس للتعلم .

وبصفة عامة عندما يتعلم الكبار شيئاً جديداً يكون من الطبيعي أن يتولد لديهم بعض المقاومة نحو التغيير في أنفسهم ، ولا يستطيع الكبار أن يتعلموا شيئاً جديداً دون أن يدور بعض الصراع في أعماقهم .

وينطلق المفهوم الرئيسي الحديث لتعليم الكبار من أنه :

" ليس كل الحديث تعليماً والاستماع تعلماً "

والمقصود بالتعليم في برامج تعليم الكبار هو توفير نوع من الاتصال الأمين ، مع تسليمنا بصعوبة ذلك ، لأن الكبير يرى الأمور بنظرته الخاصة والتى تكون مختلفة عما يراها الآخرون وعما يراها المعلم نفسه ومن أهم وظائف معلم الكبار مسئولية تسهيل عمليات وصول المعرفة أو المهارة للكبير .

وفي تعليم الكبار لا تكون الفائدة بقدر حجم المعلومة أو المعرفة التي سردها المعلم ، حيث أن المهم هو قدر المعرفة التي وصلت إلى ذهن الكبير .

وبصفة عامة يجب التأكيد على أن الكبير يجمع المعرفة التي لها علاقة بالأسئلة التي تدور في ذهنه ، والمشكلات التي يواجهها ، ولن تكون للبيانات التي يجمعها الكبير أي دلاله حتى يكتشف معنى هذه البيانات بالنسبة له .

وحصول الكبير على الأفكار اللفظية لابد أن يكتمل بإدراك هذه الأفكار وفهمها ، والتعليم الحقيقي لا ينتهي عند وصول الأفكار ، ولكنه ينتهى بالسلوك الذي يساهم في تحريك قدرات وعضلات الكبير نحو تحقيق المطلوب .

2) الاتصال والتعلم ..

يمكن تفسير أنواع عديدة من السلوك الإنساني على أنها مؤشر لحدوث التعلم ، إلا أنه يصعب قيامنا بقياس التعلم بصورة مباشرة ، ولذلك جاءت التعريفات المختلفة للتعلم مكملة لبعضها . فالتعلم عند الكبير هو تغير ثابت نسبياً في الحصيلة المعرفية والسلوكية للفرد وذلك نتيجة لما يكتسبه من خبرات .
ويعتقد البعض – بل ويؤكدون – أن سلوك الفرد الكبير لا يعتبر بالضرورة مؤشراً للتعلم كما أن غياب سلوك البعض لا يمكن أن يعد مؤشراً أو دليلاً على أن الفرد لم يتعلم هذا السلوك .
وتفسيرنا للتعلم يستبعد بصورة عامة من عملية التعلم تلك التغييرات السلوكية الناتجة من عمليات طويلة المدى ، كالتي تحدث نتيجة للنمو الجسمي أو التقدم في العمر أو التي تحدث نتيجة لتغييرات مؤقتة مثل الإصابة بالأمراض .

ويحدث التعلم في عدة مراحل من حياة الفرد ، فهو يحصل على المادة التي يتعلمها خلال تلك المراحل .

★ مرحلة الاكتساب ... وهي المرحلة التي يحصل فيها على المحتوى أو المادة التي يتعلمها عن طريق الاتصال .

★ مرحلة الاختزان ...وهي المرحلة التي تأتي بعد اكتساب المادة المتعلمة ، حيث تنتقل هذه المادة داخل الذاكرة .

★ مرحلة الاستعادة ... وهى التي تتعلق بقدرة الكائن الحي على استخراج المعلومات المختزنة لديه واستخدامها عندما يكون في حاجة إليها .

وتعليم الكبار من خلال الاتصال يستهدف تغيير قدرة الفرد واستعداده للتعامل مع الأمور المتعلقة بموضوع التعلم كتغييرات ناتجة من الممارسة والخبرة المكتسبة من عملية الاتصال .

والاتصال في التعلم هو الأداة التي تساعد الإنسان في تحقيق النمو والتقدم واكتساب مستويات متقدمة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي تكون نتيجتها تغير شخصية الكبير نحو مستويات أعلى .

والعلاقة بين التعلم والاتصال علاقة وظيفيه متبادلة ، فلا يمكن للتعلم أن يحدث إلا من خلال الاتصال والتفاعل بين فرد آخر في سياق خبرة مباشرة ، ويقوم بهذا الدور في تعليم الكبار المعلم أو الموجه أو المرشد ، ويمكن أن يتم ذلك أيضاً من خلال نوع أخر من الاتصال يأتي في سياق خبرة غير مباشرة مثل قراءة الكتب ، أو مشاهدة

التلفزيون ، أو الاستماع إلى المذياع . والتعلم من خلال هذه الأساليب يصبح عملية إتصالية بين طرفين يجمعهما هدف مشترك ، فالرسائل والمعلومات التي يتم تناولها في سياق عملية الاتصال ينتج عنها تغييرات ملموسة في سلوك الشخص المستقبل أو المرسل من خلال التغذية العكسية .

وتتركز فاعلية عملية الاتصال في مدى عمق تفاعل الكبار مع مثيرات البيئة المحيطة بهم والتى توجدهم معها ، فالتعلم يأتى أساساً من خلال الخبرة التي تعني تفاعل الفرد مع البيئة في سياق عملية اتصالية يتم فيها حركة الفرد تجاه محاولة إشباع حاجاته والوفاء بمتطلبات المجتمع وضغوطه .

ويتوقف مستوى التعلم الناتج على قوة المضمون الاتصالي وما يحمله من معانٍ غنية وحية ترتبط بحياة الفرد وأهدافه واهتماماته ، وبقدر ما يكون الاتصال ذو معنى تكون فاعلية عملية التعلم . فالاتصال ضعيف المحتوى والمعنى يكون أثره بلا شك على إحداث التعلم ضعيفاً . أما الاتصال الغنى بالمعلومات والبيانات الملائمة ففيه تكون استجابات الأشخاص موضع الاتصال مدعمة بالقدرة على تحليل المواقف المختلفة وفقدها . أي تنطلق الاستجابات نتيجة عملية الاتصال من الوعى ، أي من أعمال الوظائف الفعلية العليا لا من التقيد أوالإيحاء.

والإتصال الضعيف في تعليم الكبار يكون دائماً أقل اثارة للإهتمام وبالتالى أقل إشباعاً لحاجات الكبير ، وهو بذلك لا يشبع حاجات الكبار موضوع الاتصال بهدف التعليم وبالتالي لا يتجاوبون معه ، ويؤدي ذلك إلى أن يفقد الاتصال التعليمي في هذه الحالة آثاره ونتائجه .

ويؤدى التتابع المنظم للخبرة الناتجة عن التعلم عن طريق الاتصال إلى القدرة على ترابط وتماسك عناصرها معاً لتؤلف شيئاً ينطوى على قيمة حقيقية . ويستطيع الاتصال أن يقدم للكبار - في المواقف التعليمية المختلفة من خلال تنوع أساليبه ووسائله - أنواعاً مختلفة من الموضوعات التي تستخدم في توسيع وتعميق وتأهيل المفاهيم الأساسية بطريقة متتابعة ومستمرة تنتقل إلى مستويات أعلى أو أوسع بغية الوصول إلى المفاهيم الاستراتيجية المطلوبة .



ثانياً ... تهيئة المناخ التعليمي للكبار

PROVIDING AN EDUCATIONAL ATMOSPHERE FOR ADULTS

تختلف عملية تعليم الكبار عن عمليات التعليم الأخرى في حاجتها إلى عمليات إعداد وتهيئه للكبير لتقبل المعلومات والمهارات والاتجاهات الجديدة ، وتقليل عنصر المقاومة لديه . ومن أهم العمليات المطلوبة مع الكبار هو شعور الكبير بتقبل الجماعة له ، بغض النظر عن أفكاره أو اتجاهاته ، حيث يكون ذلك هو المدخل كي يشعر الكبير بالأمان في طرح أفكاره وتصوراته بحرية تمكن المعلم في هذه الحالة من اكتشاف الجوانب المتناقضة في تفكيره أو التي تحتاج إلى تطوير . والنجاح في إشعار الكبير لأول وهلة في برامج تعليم الكبار بتقبلنا له تقلل تدريجياً من مخاوفه وقلقه من عدم التوافق الشخصي والاجتماعي مع الآخرين ، وبذلك لا تظهر الحاجة لديه لاتخاذ موقف دفاعي في سلوكه . وخلق مناخ التقبل يعني تحرر الكبير من الخوف من مهاجمة الآخرين وانتقادهم له ، وأنه لن يستطيع أحد أن يجبره على أن يتحول إلى شخص آخر خلاف ما يرغب أن يكون عليه ، حيث يشعر بحريته في اختيار ما يناسبه .

وتوفير المناخ اللازم ، والمناخ الآمن لتفكير وحركة الشخص الفكرية والعضوية في مجال تعليم الكبار يعطيه الفرصة لأن يواجه نفسه بصراحة ، وأن يتحمل مسئولية الاختيار واتخاذ القرارات المناسبة.

بل ويساعده أيضاً على التعرف على نواحى الضعف التي لديه ، ويستثمر مصادر قوته بعد التعرف عليها جيداً دون أن يفرضها علىالآخرين ، ويستطيع أن يعبرعن أرائه في جو يخلومن التهديد أو السخرية أو العقاب .

وتأتى أهمية المناخ التعليمي الآمن في برامج تعليم الكبار في أنها خير وسيلة لمساعدة الكبار على الكشف عن مواقفهم الصعبة والحرجة في الحياة العامة الوظيفية . وهذا الجو ينمي الرغبة في المشاركة والتفاعل مع الآخرين من أعضاء الجماعة وقائدها أو المعلم، ويؤدي هذا إلى تنامي الفهم المتبادل ، واحترامهم لاتجاهاتهم المختلفة وتولد فيهم الرغبة في معاونة بعضهم . وفي ظل هذا المناخ التعاونى لا يشعر الكبير بالعزلة ، أو عدم الثقة بذاته ، أو الحاجة لاتخاذ موقف دفاعي ، أو الدخول في منافسة مع الآخرين لأنه يشعر بالانتماء معهم إلى مجموعة واحدة .

وتهيئة المناخ المناسب لتعليم الكبار تتطلب

* ضمان تقبل الكبار لبعضهم منذ بداية اللقاء .
* تقليل عنصر المقاومة لدى الكبار في تقبل الجديد .
* عدم السماح باستخدام أساليب الهجوم في الحديث .
* عدم إعطاء الفرصة لانتقاد أفكار وسلوك الآخرين .
* شعور الكبار بالحرية في اتخاذ المواقف المناسبة لهم .
* توفير المناخ الآمن لإبداء الرأي وممارسة السلوك لهم .
* مساعدة الكبارعلى استثمارمصادر قوتهم الذاتية بعد تعرفهم عليها.

* التعبير عن الأراء في جو يخلو من التهديد والسخرية والعقاب .
* مساعدة الكبار في استحضار المواقف الحرجة والصعبة التي تصادفهم في حياتهم الاجتماعية والوظيفية أو التي يتوقعون أن تصادفهم مستقبلاً .
* الاحترام المتبادل لاتجاهات الكبار المختلفة أو المتباينة داخل المجموعة الواحدة .
* خلق المناخ التعاوني بين الكبار بما يقضى على شعورهم بالعزلة وزيادة انتمائهم للعملية التعليمية .
* خلق المناخ غير القائم على إصدار الأحكام الفورية على كل ما يصدر من آراء وتصرفات من الكبار .
* البعد عن التعامل مع المسائل أو الصفات الشخصية ،والتركيز على التعامل مع السلوك النهائي للفرد .
* عدم وضع معايير أو مقاييس للنجاح في العملية التعليمية يصعب تحقيقها أو تقبلها من بعض الأفراد .
* احترام ما يقوله الكبار من آراء وما يقدمونه من خبرات ، واستخدامه في التدليل أو التأكيد على صحة ما يقال من جانب المعلم .

ثالثاً ... مهارات الاتصال التعليمي مع الكبار

EDUCATIONAL COMMUNICATION SKILLS OF ADULTS

1) مهـارات المعلـم ..

تعتمد عملية تعليم الكبار – بالدرجة الأولى- على مجموعة المهارات الاتصالية بين المعلم والبيئة والكبار ، والتي تؤدي إلى التأثير على سلوكهم . وهناك بعض النماذج التي تعمل على توظيف مكونات العملية الاتصالية بصورة فعالة في تعليم الكبار . وتوفر القدرات المطلوبة لدى القائم بدور المرسل في تعليم الكبار – مثل المرشد أو الموجه أو المعلم لتنظيم وتوجيه العملية الاتصالية ، بحيث تصبح حية وفعالة مع الكبار المستقبلين للرسالة التعليمية – يؤدي إلى أن تتحقق الغاية من عملية التعلم .

ويمكن أن نقارن بين الدور الاتصالي للمرسل – في عملية تعليم الكبار– الذي يعمل على مشاركة الكبار معه بفاعلية،وبين المرسل التقليدى الذي لا يهتم بمشاركة الكبار أو حتى يقوم بقياس التغذية العكسية كمؤشر للنجاح . ومن خلال هذه المقارنة يمكننا أن نحدد *بعض العناصر الأساسية للمعلم أو المرشد أو الموجه الفعال في تعليم الكبار:–*

* يساعد الكبار على اكتساب المهارات ولا يركز على إكسابهم المعلومات والمحتوى النظري .
* يدفع الكبار لأن يساهموا في مسئولية تعلمهم عن طريق تحريك دوافعهم الذاتية ، ولا يفضل الانفراد بمسئولية تحديد احتياجات الكبار بمفرده أو طبقاً لاتجاهاته الشخصية .

* ينشط الكبار إلى البحث عن المعلومات ، ويرشدهم لمصادرها ، ويكسبهم مهارات الحصول على المعلومات ، وكيفية الاستفادة منها، ولا يعتمد على عمليات التلقين .
* يركز على تقديم المساعدة للكبارللحصول على ما يحتاجونه من معلومات تساعدهم على تحقيق أهدافهم ولا يعتمد على أن يتلقى المستهدف كل شئ لإستخدامه كمرجع فقط .
* يدفع الكبارللبحث والاستقصاء والمناقشة والحوار والاستنتاج للحصول على ما يريد ليكون متأكداً من صحة ما حصل عليه ، ولا يعتمد على امداد الكبار بالإجابات المباشرة عن كل مايريدون .
* يساهم في صناعة المناخ المناسب لتشجيع الكبار على الابتكار وتوليد وتبادل الأفكار وتزاوجها وعدم الاعتماد على الفكرة الواحدة أو الحل الوحيد للمشكلة .
* يكون نظره دائماً على أهدافه التي صاغها بما يتفق مع حاجات الكبار المستهدفين .
* معيار النجاح في عملية الاتصال التعليمي لديه مرتبط بما رسخ في ذهن المستقبل من معلومات وما اكتسبه من مهارات وليس على ما قدمه من معلومات .
* يتفاعل مع التقدم الحادث لكل فرد ،ولا يتفاعل مع محصلة أو متوسط ما حصلت عليه جماعة الكبار ، حيث يدرك الاختلافات في قدرات الأفراد في استقبال الرسالة وفهمها .
* يعمل على مساعدة الكبارعلى التفاعل مع بعضهم من خلال خطة تعمل على تحقيق الأهداف المطلوبة لعملية التعلم دون وجود منافسة بينهم .

* يستخدم الأساليب والطرق والوسائل التعليمية المناسبة من خلال خبراته السابقة والتي تعطي الفرص للكبار لتصحيح أنفسهم وتقويمها ولا يعتمد على نفسه فقط في تقويمهم .
* يعمل دائماً على أن يكون الاتصال بوضوح مع الكبار من جانب ومع بعضهم من الجانب الآخر ، ولا يركز على الاتصال من جانبه فقط .
* يرفض أن يحتوى مضمونه الاتصالي على توجيه النصائح المباشرة للكبار ، ولكنه يترك لهم اكتشاف البدائل واتخاذ القرارات المناسبة .
* يعمل على إثارة الرغبة بصفة دائمة لدى الكبار، في اتجاه إبداء الرأى والنقد والمشاركة ولا يعتمد على فرض القرارات أو منع إبداء الرأى .
* لا يضع حواجز أو أية اجراءات أو ضوابط تمنع التلقائيه لدى الكبار فى التعبير عما يريدون ، ويساعد على نمو علاقات غير شكلية بين الكبار .
* يعمل على تهيئة بيئة مناسبة بين الكبار تسودها الصراحة والاحترام بما يتيح ظهور التغذيه العكسية السليمة التي تساعد في تحسين جودة عملية الاتصال .

والاتصال التعليمي الناجح – في تعليم الكبار– هو الذي يندمج فيه الكبير بطريقة نشطة في العملية الاتصالية حيث يزداد انتباهه وإنصاته ومحاولاته الجادة للفهم .

2) التغذيــة العكسيــة ..

FEED BACK

وهى العملية التي يدرك المعلم أو المرشد أو الموجه في تعليم الكبار نتائج جهوده فيها ومدى استجابة الكبار لها . *وتؤثـر عمليـة التغذيـة العكسية على المعلم تأثيراً إيجابياً من حيث أنها :-*

* تجعله يميز بين عناصر ومكونات الموقف من حيث مساهمتها في تحقيق الهدف .
* تؤدي إلى مساعدة المعلم على تعديل دوافعه وسلوكه التعليمي نحو الكبار بما يتناسب مع متطلبات الموقف التعليمي وحاجات وظروف الكبار .
* تمد المعلم بالمعارف والخبرات التطبيقية التي تكون خبراته التعليمية والتي تجعله دائماً مرتبطاً بالأداء الدافعي في عملية تعليم الكبار .

وتمثل عملية التغذية العكسية FEED BACK أهمية كبيرة في تعليم الكبار ، حيث أنها تعمل على تدعيم الأداء داخل فكر المعلم ، وبصفة خاصة عندما تتحد أو تتفق الإشارات العكسية العائدة من الكبار مع ما خطط له . وتكتشف الأخطاء ، ويسعى المعلم إلى تصحيحها عندما لا تتفق مثيرات هذا الأداء مع الإشارات الراجعة إليه .

ويصعب علينا في تعليم الكبار .. أن نتقبل المفهوم الاتصالي من جانب واحد ، فالاتصال عملية تفاعل متبادلة بين الكبار وما يحيط بهم من ظروف وبيئة تعليمية ومعلم ، ويكون للتغذية العكسية دور كبير في توجيه ودعم عملية الاتصال التعليمي .

والتغذية العكسية في تعليم الكبار تعني أن يقوم المعلم أو الموجه أو المرشد بتتبع رسالته التي تحمل المعلومات والمهارات المطلوبة ويحدد تأثيرها على الكبار ، وتتولد لديه حساسية قياس أثرها عليهم .

ومصدر كلمة التغذية العكسية هو علوم الكهرباء والألكترونيات حيث تستخدم لاستعادة البيانات والمعلومات المستخدمة لأداء نظام ماكينة أو معدة لكي تستطيع تصحيح أداءها ، حيث تتطلب كفاءة الأداء العالية دائماً وجود تغذية عكسية تعطى مؤشرات أداء ، وتكشف عن أي خلل وتغير وبنفس المفهوم ترتبط جودة الأداء في تعليم الكبار بسرعة رصد أى خلل أو تصور في الأداء التعليمي ، بحيث يمكن تصحيحه بصورة سريعة ،ودون أن يترك أثره على الكبار لفترة طويلة لأنه قد يصعب علاج هذا الأثر فيما بعد أو يحتاج إلى بعض الجهد على الأقل .

وتدعم وتقوي التغذية العكسية السلوك الملائم لدى الكبار أيضاً، حيث أن المعلم يعمل على إمداد الكبار بإشارات واضحة تكافئهم على أدائهم الجيد ، أو تطلب منهم تعديل بعض السلوكيات . والتغذية العكسية المتبادلة بين المعلم والكبار تدعم وتقوى السلوك الملائم ، وفي نفس الوقت تساعد على اختفاء السلوك غير الملائم ، وتشكل هذه العملية أساس تكيفنا مع ما يدور حول الكبير من مواقف متغيرة .

ويمثل السلوك اللفظي وغير اللفظي في تعليم الكبار مصدر معلومات متبادل حيث يستخدم بصفة خاصة لمعرفة دوافع وقيم الكبار ، حيث تعتمد عملية تعليم الكبار على بعث الرسائل للكبار ، والحصول على التغذية العكسية التي توضح أثر هذه الرسائل عليهم .
ومن الطبيعى ألا يكون كل مايصدر من تغذية عكسية عملية مخططة ، إلا أنه بكل تأكيد له درجة ونوع من التأثير على سلوك الطرف الآخر سواء كان المعلم أو الكبار ، حيث يجد كل طرف نفسه مدفوعاً إلى تغيير سلوكه وفقاً لكيفية تقييمه لنفسه وعلاقاته بالطرف الآخر .

وتمارس التغذية العكسية أثرها في برامج تعليم الكبار ، حيث تباشر معايير جماعة الكبار وقيمها ضغوطاً على سلوك أفرادها حيث يسعى كل فرد إلى تعديل وتطوير سلوكه ليتفق أو يقترب من هذه المعايير .

وفي داخل جماعة الكبار ويتلقى كل فرد التغذية العكسية من خلال ملاحظة الاختلاف بين أدائه وأداء الآخرين ، وبالتالي ملاحظة التغييرات التي تحدث في عواطف ومشاعر الطرف الأخر وتأثيرها عليه ، وبالتالي يعمل كل طرف على البحث عن الأساليب الأكثر فاعلية في الاتصال .

رابعاً ... المعلم في مجال تعليم الكبـــار

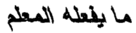
THE .TEACHER IN ADULT EDUCATION

1) المعلم و المتعلم ..



المتعلم الكبير

* لديه وقت أقل عند مقارنته بالصغـــــار .
* يصعب عليه تذكر التفاصيل ، وهو أكثر اعتماداً على رؤية الوحـــدة المتصلـــة،ويطلـــب الاستخـــدام العمـــلي .



ما يفعله المعلم

* التركيز على أهم الأمور وتعديل المنهج كى يتلائم مع الكبار .
* يستخدم الطريقة العملية أكثر من الشكلية ، وتحديد الأهداف يكون بلغة عملية بسيطة، أي الأنشطـة التي سوف يفهمها،تماماً والاعتماد على أقل قدر ممكن من الذاكرة .

* يعانى في أغلب الأحيان من ضعف في الرؤية والسمع ، ويخشى أن يبوح بذلك .

* تكون النصوص المستخدمة واضحة ويرافقها رسوم توضيحية، ونطقها واضح ومميز وتوفير مناخ مفتوح للأسئلة للمعلم أومجموعة الكبار ، وتسهيل وتدعيم الاتصال بينهم.

*قد لا يتجاوب الكبارحيث أن لديهم أفكاراً محددة لا يريدون الإفصاح عنها حالياً .

* يعطى المعلم موضوعاً عاماً في البداية ،ويجعل الكبار يتحدثون فيه ، ومن الافضل أن يكون ذلك بدون ترتيب .

وبصفة عامة لا تنس أن الخوف والحذر من طبائع الناس فحاول أن تشعرهم بقليل من الأمن في الدقائق القليلة الأولى من البرنامج وحاول أيضاً أن تجعل أكبر عدد منهم يقولون شيئاً ما وتجنب أن تحدث منافسة بينهم حول مراكزهم الاجتماعية أو المالية .







2) القواعد المختلفة للقيام بالتقديم والتعارف ..

في برامج تعليم الكبار

الوسائل	العيوب
* يقدم المعلم نفسه ثم يقدم الكبار أنفسهم بترتيب جلوسهم . 	- قد يشعر الفرد بأنه عاجز ووحيد، وهو يحاول أن يجد ما يقوله ولا ولا يصغى له . - قد ينشغل الجميع بالبحث عن أهم شخصية بينهم . - النموذج الذي يشرحه المعلم للتعريف سوف يكون ثابتاً للجميع.
* يشرح المعلم كيف يقدم المشاركون في البرنامج أنفسهم . 	- يترك للكبار الحرية في تقديم أنفسهم حيث يؤثر الشخص الذي لديه شخصية مسيطرة على الآخرين مما يجعلهم يشعرون بالنقص .
* يترك الفرص للكبار قبل البرنامج أن يتحادثوا في صورة مجموعة صغيرة لمدة من 5 - 10 دقائق .	- يتطلب تحركاً ايجابياً قبل التدريب حتى لا يكون الناتج خاضعاً للصدفة وحدها ، ويؤدي إلى نتائج عكسية .

يعطى للمشاركين الكبار كل الدعم النفسى اللازم، ويساعدهم على تحقيق النجاح في كل مرحلة ،وعلى تلقي التغذية الاسترجاعية العاجلة والإيجابية .

* لديه ثقة في نفسه أقل من تلك التي لدى تلاميذ المدارس الناجحين والمعلمين والقادة النظاميين، ومن المحتمل أن يكون خائفاً من فقدان اعتباره .

ينظر إلى الكبير واضعاً في اعتباره الوسط الذي يعيش فيه وأيضاً يعطيه النصيحة والتأييد اللازم .

* لديه في أغلب الأحيان صراعات مع المتطلبات الأخرى لحياة الكبار .

يحرص على أن تكون المواد التعليمية ولغته الخاصة به مفهومة بواسطة الكبار وعليه أيضاً أن يعمل بصورة ملموسة بقدر الإمكان .

* لديه لغته الخاصة ،وهى مباشرة، وأقل تجريداً من لغة المعلمين والكتب والمواد التثقيفية .

يختبر معرفة الكبار، ويعدل من العملية التعليمية كى تتلاءم معها أو يعطي تثقيفاً اضافياً فردياً أو جماعياً وينبغى اعطاء وقت من أجل تغيير وطرح المعرفة والمواقف والمهارات القديمة غير مناسبة .

* لديه نقاط ضعف في معرفته الثابتة وغالباً ما يكون لديه معرفة غير دقيقة أيضاً .

كلما أمكن . يربط التعليم بمثل هذه الاحتياجات الفعلية للكبار سـواء في البـدايـة أو في التعليـم النظــري أو التـدريب العمــلي .

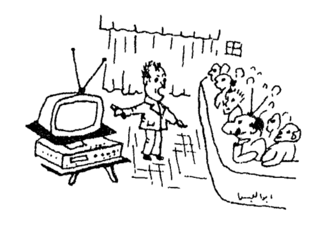
* غالباً ما يكون لديه احتياجات للمعـرفـة الجـديدة والمهارات .

يستخدم خـبرة الكبار كلما أمكن ذلك من خلال التقارير والرسوم التوضيحية والأمثلة والأسئلة والقرارات الجماعية.

* لديه خبرات قوية من الأسرة والعمــل والمجتمــع .

يتخلى عن نمــوذج الفصل والمدرس التقليدي المتمثل في المعلم وتلاميـذه، وينشئ فريـق عمل يشعـر فيـه كل أعضــاء المجموعـة باشتراكهـم في التخـطيـط ومسئوليتهم عن نتائــج المجموعـة بالإضافة لمسئوليتهـم عن التعليــم الفـردي كمشتركين .

* معتاد على تخطيط حياتــه الخاصة وعلى اتخاذ قراراته بنفسه ،أو بالاشتــراك مــع أشخاص كبار أخرين .



3) ماذا يستخدم المدرب في التعامل مع الكبار ..

* يستخدم الكلمات مع المعينات الإيضاحية .
* يعرض أصل الفكرة وما ينتج عنها .
* يعطى الفرصة للمشاركين كي يعبروا عن أنفسهم .
* يشجعهم على تبني الفكرة واستخدامها .
* يساعدهم على أن يكتشفوا الفكرة وعلى استخدامها .
* يربط الفكرة دائماً بالواقع الذي يعيشون فيه .
* يوضح لهم كيف تعمل الفكرة .
* يعطى لهم الفرصة كي يربطوا بين الواقع والفكرة .
* يوفر لهم المعلومات ويترك لهم الأداء .
* يعرف ما يتوقعه من كل منهم ، ودرجة اهتمامهم .
* يعرف ما يتوقعونه من البرنامج ومدى إسهامهم فيه .
* يعرف حاجاتهم واهتماماتهم وأهدافهم .
* ويستطيع المعلم من خلال فكرته وبصيرته أن يكيف ويعدل توقعاته ومطالبه بحيث تنسجم مع توقعات وحاجات المجموعة ، ويكون رباطاً قوياً بينه وبين الجماعة ، فهذا أمر ضروري لأى بداية ناجحة .

القاعدة الذهبية في التعامل مع الكبار : عامل الكبار كما تحب أن يعاملوك بـه

4) أخطاء يقع فيها المدرب في التعامل مع الكبار..

* يؤدى الممارسة بدلاً منهم .
* يستخدم المحاضرة والكلمات فقط .
* يستخدم مصطلحات أجنبية أو غير واضحة .
* يعطيهم النتائج قبل الفكرة أو الموضوع .
* يغرقهم في التفاصيل الدقيقة .
* يتعامل معهم بثقافته ويتجاهل ثقافتهم .
* منعهم من التعبير عن أرائهم .
* يترك أشياء غامضة أمامهم كثيرة (معدات) .
* يتجاهل سنهم ومكانتهم الاجتماعية .



الباب السادس

التخطيط لبرامج تعليم الكبار

PLANNING ADULT EDUCATION PROGRAMMES



الباب السادس

التخطيط لبرامج تعليم الكبار

أولاً ... التخطيط لتحقيق التقدم .

ثانياً ... تخطيط وإنجاز الدرس للكبار .

أولاً ... التخطيط لتحقيق التقدم

PLANNING FOR PROGRESS

1) الأهداف ...

تستهدف عملية تعليم الكبار تحقيق النمو الفردي من خلال المواقف الجماعية في إطار عملية التعليم . ويمثل ذلك مشكلة تبدو واضحة في قاعات التدريس والتدريب حيث يجب العمل على أن تتيح المواقف الفرصة لأعضاء الجماعات كي يكتسبوا الخبرة التي تساعدهم على النمو الشخصي .

عندما تقوم بالتخطيط من أجل العمل على تحقيق النمو الفردي من خلال الجماعات التعليمية ، لابد أن تلاحظ وضوح الإجابة على مجموعة الأسئلة التالية :-

* ما هو الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه في اتجاه النمو ؟
* ما هي التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد عن طريق الجماعة ؟
* هل تملك الجماعة موارد التغيير المطلوبة حتى تقدمها للفرد ؟
* ما هي بعض الوسائل التي تستطيع الجماعة استخدامها لمساعدة الفرد بداخلها على التغيير ؟

وعند الإجابة على الأسئلة السابقة يكون لدينا تصور واضح عند التخطيط لإحداث النمو الفردي من خلال جماعة تعليم الكبار ، ففي بعض الجماعات لوحظ وجود عدد قليل من الأهداف التي تعمل الجماعة عن طريقها على مساعدة الفرد على النمو ، في نفس الوقت الذي تكون

هناك أهداف أخرى محددة للمواقف التعليمية أو التدريبية ، وفي كل الأحوال يجب أن يكون هناك تكامل وتنسيق بين الأهداف المحدودة أو غير المحدودة التي تحاول الجماعة من خلالها مساعدة الفرد ، وبين الأهداف المحددة التي تسعى إليها المواقف التعليمية والتدريبية . وفي بعض الأحيان قد يحدث تطابق بين أهداف الجماعة والأهداف التعليمية أو التدريبية ، وذلك عندما يتم ترتيب اجتماع تعليمي بين فريق الخبراء القدامى وفريق من حديثي الخبرة ، ويكون الهدف هو استفادتهم من خبرات الفريق الأقدم .

ولكى تنجح الجماعة في تكوين خبرات تعليمية مثمرة ، فإنها تحتاج إلى التحديد الواضح لنوع المعلومات والمهارات والاتجاهات اللازمة لها لتحقيق النمو أو التعلم المناسب لها في حدود إمكاناتها . *ويمثل وضوح الأهداف التعليمية وإمكانية تحقيقها أهمية قصوى عندما نرغب في تخطيط سلوكنا ، وعندما نهدف حقاً إلى معاونة الجماعة على التفكير والعمل بالطريقة التي تساعد على حدوث التغيير في السلوك .*

والتعلم من خلال الجماعة يفرض - كما سبق وأن ذكرنا- أن يكون هناك تحديد دقيق للأشياء العاجلة التي يستطيع الكبار تعلمها في الموقف الجماعى،ولكن يجب أن يكون هذا التحديد شاملاً أيضاً لأنواع التعلم بعيدة المدى التي يمكن أن تقدمها الجماعة لنفسها ولأفرادها، مع مراعاة اشتراك كل أو غالبية أفراد الجماعة في صناعة أهدافها . وبالرغم من إدراكنا بصعوبة تحقيق ذلك ، إلا أن القائمين على تعليم الكبار يمكنهم ترتيب أفكارهم وإجراءاتهم بحيث يمكن مساعدة الجماعة على انتقاء نواحى النشاط التي تعمل على تحقيق الأهداف التعليمية .

2) ماذا تستطيع أن تقدم الجماعة لأعضائها في تعليم الكبار ؟

* معالجة الفروق بين أعضاء الجماعة

يساعد الموقف الجماعي الفرد على التغيير ومواجهة تلك الفروق القائمة بين أعضاء الجماعة ، حيث توجد بعض الفروق والاختلافات في الفهم والادراك والإتجاهات والمشاعر بين أي جماعة من الكبار ، وعندما لا توجد هذه الفوارق في الجماعة فإن الفرد لن يحد من مثيرات التغيير إلا بقدر ضئيل ، فعندما يجد أى فرد أن الجماعة تعبر عن تفكيرة أو اتجاهاته فإنه يزداد ارتباطاً بها ، ولذلك فإنه من الضرورى عند التخطيط للتغير أن يتم تهيئة الموقف الجماعي الذي يسمح بظهور الفروق والاختلافات التي يستلزمها النمو والتغيير.

وللجماعة أهميتها أيضاً لما تقدمه لأعضائها من مساعدة وتشجيع حتى يفكرون بشكل جيد ، ولهذا المساعدة أهميتها الخاصة وخاصة عندما ترغب في معاونة شخص على أن يتبع طريقة مختلفة في التفكير ويتمسك بها . وعندما ينتمي شخص إلى جماعة لها اتجاهات جديدة لا يكون من الصعب عليه أن يرتبط بها ، وذلك بسبب المعونة التي تقدمها إليه الجماعة بسبب عضويته بها .

ومن الأساليب المؤثرة – في نقل الخبرة والمهارات والمعارف بين أعضاء جماعة الكبار وبصفة خاصة عندما يعملون مع بعضهم ويشاهدون أداءهم وأداء الآخرين – أسلوب استخدام الأمثلة العملية التي حدثت أو التي يمكن القيام بها أمامهم .

ويستطيع الفـرد داخل الجماعـة أن يحقـق النمـو مـن خـلال نجاحـه فـي الحصول على أفكار جديدة تتعلق بأنواع الحلول الممكنة للمشكلات التي تواجهها الجماعـة ، ويستطيع أن يحصـل علـى أفكـار جديـدة نتيجـة للخبرات المختلفة المتوافرة لدى أفراد الجماعة أو الناتجة عن وسائلهم المختلفة للتفكير والتي تسمح لهم بتكوين حصيلـة مناسبة مـن الحلـول المختلفة والمتعددة للمشكـلات .

وعندما يعمل أعضاء الجماعة - فـي تعليـم الكبـار- معاً للتغلـب على مشكلة ، أو الدخول في آفاق جديدة من العمل ، وحتـى تكـون أفكارهم ذات فائدة لبقية أعضاء الجماعة ، يجب عليهم أن يفكروا بصـوت عـال ويشرحـوا للآخـرين أداءهـم وكيف يتـم ، وذلـك حتـى لا يلاقـي الأخرون صعوبة في معـرفة الطريقـة التـي نتبعهـا لحل المشكلات .

وداخل جماعة تعليم الكبار عندما يشترك الفرد في مناقشة أى موضـوع بحرية ، ودون وضـع أى قيود عليـه فـي التعبيـرعن رأيـه فإنـه سـوف يشعر بأنـه فـي مقدوره أن يرى مختلـف الآراء الناتجـة مـن خـبرات الجماعة لمواجهة المشكلات ، بل ويستطيع أن يستمع إلـى عدد مـن الأسئلة المفيدة ، ويـرى الإجابـات المختلفـة لكـل هـذه الأسئلة ويشـاهد أعضاء الجماعة الآخرين وهـم يبحثـون عن الحلول المناسـبة ، ويجـد نفسه أيضاً ساعياً معهم للقيام بنفس المهمة .

ويحتاج الفرد في جماعة تعليم الكبار دائماً إلـى أن يحصل علـى فكـرة واضحة عن تقييم إنجازه ومدى التقدم الـذي يحـرزه ، فيحتـاج إلـى أن يتأكد من اعتراف الجماعة بجهوده ، وتقديرها لنجاحه ، وتشجيعها لـه على هذا النجاح .

ويؤدي تجاهل المعلم لمكافأة الكبار أثناء البرامج التعليمية أو التدريبية لهم إلى إبطاء أو تجميد عملية نموهم بل ويحتاج الفرد في جماعة تعليم الكبار إلى تقدير بقية زملائه .وحاجة الفرد داخل الجماعة للوقوف على مدى ما يحرزه من تقدم في سبيل النمو ، والتغيير الذي يستهدف هي الرغبة في التأكد من صحة السلوك الذي يتبعه في الأداء. *ولا يستطيع الفرد بنفسه أن يدرك الفروق الناشئة بين ما يستهدف الوصول إليه وما يفعله فعلاً ، ولكن يستطيع أن يدركها من خلال عبارات الشكر والتقدير أو النقد التي توجهها الجماعة إليه وبالرغم من حاجة الفرد للحصول على تقيم لإنجازاته ، فإنه يجب ألا نفصل أهمية اعتراف الجماعة بجهوده وتقديرها لنجاحاته، بل وتشجيعها على هذا النجاح*.وفي كثير من المواقف الجماعية عندما يبدي الأعضاء تقديرهم لبعضهم على ما يقومون به من أعمال ، يزداد التقبل فيما بينهم ، وتزداد اتجاهات التعاون فيما بينهم ويشجعون بعضهم على النمو والتطور وتطوير فهمهم ووعيهم ومعرفتهم ويزداد شعورهم بالانتماء إلى الجماعة ، ويحسون أنهم جزء منها .

3) كيف تساعد جماعة تعليم الكبار أعضاءها ..

يستهدف تعليم الكبار في جماعات استثمار الموارد التي تملكها الجماعة في مساعدة أعضائها على النمو.وتحقيق ذلك مرتبط بتوافر وسائل الاتصال المتعلقة بنواحي التغيير المرغوبة ، وبدون وسائل الاتصال المستمرة فلن تتاح الفرصة للأعضاء للتعامل مع بعضهم.

فالكبار يريدون أن يشعروا عند اتصالهم بالآخرين بحرية التعبير عن أفكارهم وطرح ما يرد على أذهانهم من أفكار . وعند عدم الشعور بحرية التعبير فلن يستطيعوا الاعتراف بالاختلافات والفروق التي لديهم لمحاولة الاستفادة من الجماعة في التقليل منها ، وبنفس المنطق عندما لا يشعرون بحرية التعبير فسوف يبخلون بإمداد الآخرين بالمعونة التي يحتاجون إليها حتى يحدث أو يستمر النمو .

ولكني نضمن الحصول على وسائل الاتصال المستمرة بين أفراد الجماعة لابد أن يكون خلف ذلك إتجاه ايجابي وقوي نحو الفروق الموجودة في كل جماعة ويجب أن نكون على حذر من أولئك الذين يعتقدون *أن إظهار الفروق عملية غير مطلوبة وغير مرغوب فيها، لأن ذلك يعمل ضد النمو ولا يعبر عن الواقع ، أو لا يترك له الفرصة كي يعبر عن نفسه .*

ويحتاج الكبار إلى التشجيع حتى يعبروا عن الأفكار والاتجاهات والطرق المختلفة للتفكير ، ويحتاج المستهدفون أيضاً إلى تنمية الاهتمامات اللازمة للإنصات إلى هذه الفروق والاختلافات ، فالكبار في حاجة لأن يستمروا في إدراك وفهم ما يفكر فيه الأخرون مع الاستفادة من هذه الاختلافات التي ينصتون إليها حتى يفكروا بفاعلية ويعيدوا تقدير موافقتهم .

ويلعب معلم الكبار دوراً هاماً في تهيئة المناخ الملائم الذي يسمح بحرية التعبير عن الرأي ، وتشجيع الأعضاء الآخرين على الإنصات لها وضمان عدم حدوث صراعات ناشئة عن الجدل حول هذه الأراء حتى لا تعرقل عملية الاتصال فيما بينهم وتستمر استمرار عملية النمو.

لوحة النمو في تعليم الكبار

العناصر	النمو الإيجابي	النمو السلبي
1) الاتصال	• هادف مرتبط بظروف الدارسين. • لغته مفهومة سهلة الإدراك. • أفكاره مختلفة ومتعددة، ووجهات النظر يعبر عنها بحرية . • الشعور بحرية مباشرة عند الضرورة .	• سطحي غير مرتبط بظروف الدارسين. • لغته متخصصة صعبة الفهم . • الاختلافات تخبأ ولا يعبر عنها على الاطلاق • الشعور يخبأ والتعبير عنه يتم خلال الأفكار غير المباشرة .
2) الأهداف	• متوازنة ومشتركة بين الدارسين • تستخدم الجماعة من أجل نمو أهدافها وزيادة إيضاحها . • يسمح بالأهداف الفردية والجماعية وتشجع كل منها	• فردية وغير مشتركة . • تستخدم الجماعات من أجل حسب النفس والاعتزاز بها من جانب المدرس . • يعرض الهدف الجماعي الواحد ويستمر التمسك به بأي ثمن .
3) الجو التعليمي	• يتميز بالصداقة والقبول مع الواقعية • يبحث عن المحبة والتعاون . • تتخلل فيه عناصر السلطة . • يشجع التغيير ويدعم .	• عدواني أو مفتقد الصداقة ومتسلط • يبحث عن العظمة والمكانة الفردية الإجتماعية . • تتغلب فيه السلطة وتقبل . • مضاد للتغيير .

النمو السلبي	النمو الإيجابي	العناصر
• نثبط الجماعة قدرته على تحمل المسؤلية وتنكرها عليه وتتطلب منه الاعتماد على الغير وعدم الاستقلال . • لا تحدد شخصيته داخل الجماعة وربما تعتبر بالنسبة له جماعة أخرى .	• تسمح الجماعة للفرد بتحمل مسئولية النمو وتشجعه . • تتحدد فردية الشخص داخل الجماعة واستمرار المسئولية جماعة له .	4) المسؤولية والاندماج في الموقف التعليمي
•تضع الجماعة النقط فوق معايير طقسية مثل (أعرف ما الذي يريده المدرس وافعله) • تضع الجماعة لنفسها أوامر لمستوى دائم من الإنتاج والتحصيل . • لا تسمح الجماعة بالتعبير عن المزاج فيما عدا الصداقة المقبولة .	• تعبر الجماعة عن اتجاهاتها في العمل بحرية ومرونة حسب الاحتياجاتها وتطور نحوها . • تغير الجماعة حالتها النفسية في العمل وتمنح نفسها فترات راحة واستجمام . • تشعر الجماعة بحرية التعبير عن مزاجها وتحمسها .	5) العمليات الاجتماعية
• المدرس هو وحده الذي يساعد الجماعة . • يجب أن تظل الاختلافات الفردية بعيدة عن العملية التعليمية . • الأبواب الوظيفية ثابتة وواضحة التعريف وموكولة للأعضاء المعنيين بالذات سواء دارسين أو طلاب . • لا يعطى العضو فرصة لاختبار وجهات نظره ومهاراته .	• يخدم كل فرد الجماعة باعتباره أحد مصادر ثروتها ، يساعدها ويقبل منها المساعدة . • يستفاد من الاختلافات الضرورية من عضو لأخر . •تعرف الأدوار الوظيفية ولكنها تنتقل من عضو لأخر . • يجد الفرد فرصة تجريب وجهات نظره أو مهاراته مع الجماعة .	6) المعايير

ثانياً ... تخطيط وإنجاز المدرس لتعليم الكبار

PLANNING AND EXECUTING ADULT CLASS

1) تخطيط الدرس ..

★ قرر الأهداف ..

- ما هو غرض الدرس ؟

★ *وزع المنهج ..*

أ – ما مدى شمول الموضوع أوالنتيجة التدريبية للمقصود؟

ب–ما هوالموضوع الأكثرأهمية في الموضوعات والمهارات المزمع التدريب عليها ؟

ج– ما هو الوقت المطلوب ؟

★ ادرس الموضوع ..

أ – نم معارفك الخاصة وراجع النقاط الصعبة .

ب– ما هى المصادر المتاحة للمعلم وللمشاركين ؟

★ قسم الدرس ..

أ – الى أقسام رئيسية .

ب– حدد النقاط الموضحة لكل قسم .

جـ– ضع جدول زمني .

د – خطط شكل التعليم والأنشطة .

هـ– خطط لاستخدام الوسائل السمعية والبصرية .

★ احرص على أن تنقد كل شئ ..

أ – ما المفروض أن يجهزه المشاركون ؟

ب– هل كل المعينات السمعية والبصرية جاهزة ؟

جـ– هل الفصل أو مكان التدريب على ما يرام ؟

مثـال لورقـة التخطيط ...

خطـة المحاضـرة

الموضــــوع :
التاريـخ :

الفكرة الرئيسية :
رقــــم :

الاســـــم :
البرنامج :

الوقت	القسم	النقاط الرئيسية	الأسلوب	المـادة

2) إنجــاز الــــدرس ..

★ إعداد المشــارك ..

أ – اعطه معلومات كمقدمة .

ب– اعتمد على دوافع المشاركين .

جـ– اخلق الاهتمام .

د – اجلس المشاركين بصورة مناسبة .

هـ– اجعلهم يشعرون بالراحة .

★ تعامل مع الموضوع ..

أ – استخدم الشكل التعليمي المخطط ، ولكن غيره عند الضرورة .

ب– خذ قسماً هاماً في وقت محدد .

جـ– أكد دائماً على كل نقطة رئيسية ، ولكـن مـن الأفضـل أن تـترك المشاركين يكتشفون الأمور الهامة بأنفسهم .

د – خذ الأمور بسهولة ولا تتحدث كثـيراً جداً واعطـى المشـتركين فرصة التحدث .

هـ– احرص على الاتصال بالمشتركين وكن مستمعاً جيداً .

★ اجعل المشاركين الكبار نشطاء ..

أ – دعهم يتعلمون بواسطة الفعل ، ويمارسون ما هو موضـوع فـي الأهداف .

ب– استخدم الأسئلة المفتوحة ودعهم يسألون ويتناقشون ، ودعهـم يحاولون حل المشاكل ودعهم يتدربون ويجربون .

جـ– لا تظهر رأيك أو تصوراتك عندمـا تريـد أن يكونـوا مبدعيـن ونشطاء .

الباب السابع

وسائل تعليم الكبار

ADULT EDUCATION AIDS



الباب السابع
وسائل تعليم الكبار

أولاً ... علاقة وسائل تعليم الكبار بالمنهج .

ثانياً ... المعينات السمعية والبصرية وتحقيق الأهداف .

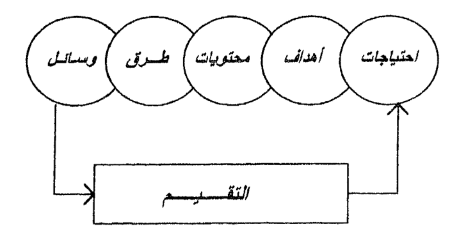
أولاً ... علاقة وسائل تعليم الكبار بالمنهج

RELATION OF ADULT EDUCATION AIDS WITH CURRICNLUM

من الخطأ أن يعتقد البعض أن العلاقة بين وسائل تعليم الكبار -أي المعينات السمعية والبصرية المستخدمة في عملية تعليم الكبار والمناهج - علاقة إضافية أو كمالية وتمثل عبئاً على المعلم أو القائم بعملية التعليم ، وبصفة خاصة عندما ينعكس ذلك على عدم تحمسهم لاستخدامها .



وإذا كانت الممارسة الفعلية قد أثبتت عمق العلاقة بين المعينات والمناهج التعليمية للكبار،فان ذلك يفرض علينا عند تخطيط وتنفيذ العمليات المنهجية أن نأخذ في الاعتبار الوسائل حيث أنها تعتبر أحد المكونات الرئيسية للمنهج :



ويمكن إيجاز العلاقة بين المعينات والعناصر الأخرى للمنهج التعليمي في :-

* ترجمة الأهداف إلى محتويات مناسبة يتم اختيارها في ضوء معايير تحدد قابلية تبسيطها وعرضها .
* تحديد مستوى المحتوى التعليمي .
* اختيار الطرق والوسائل المكملة للمنهج لتحقيق الأهداف .

وتحقيق أهداف المنهج لا يمكن أن يتم من خلال المستوى وحده ، ولكن يتم أيضاً من خلال المحتوى ، وباستخدام وسائل معينة ، أي أنه لابد أن يكون هناك تكامل وتكاتف في استخدامات العناصر المختلفة للمنهج .

وعندما ينظر المعلم إلى المحتوى الذي يهدف إلى توصيله للمستهدفين، لابد أن يراعي العلاقة بين الأهداف والوسائل التي يستخدمها مع ملاحظة ذلك عند التنفيذ ، حيث يجب أن يراعى العلاقة بين المحتوى والمعينات المستخدمة ، فالمحتوى يتضمن معارف وحقائق ومبادئ تختلف في درجة احتياجها للمعينات ، حيث ينبغي توصيل حقائق ومعلومات معنية تحتاج لوسائل تختلف عما تحتاجه الجوانب الأخرى للمحتوى .

وكما تتكامل المعينات مع الوسيلة والطريقة والمحتوى ، فإنها تتكامل أيضاً مع الأنشطة الأخرى المصاحبة لعملية التعليم كالملصقات والنشرات والمطبوعات .

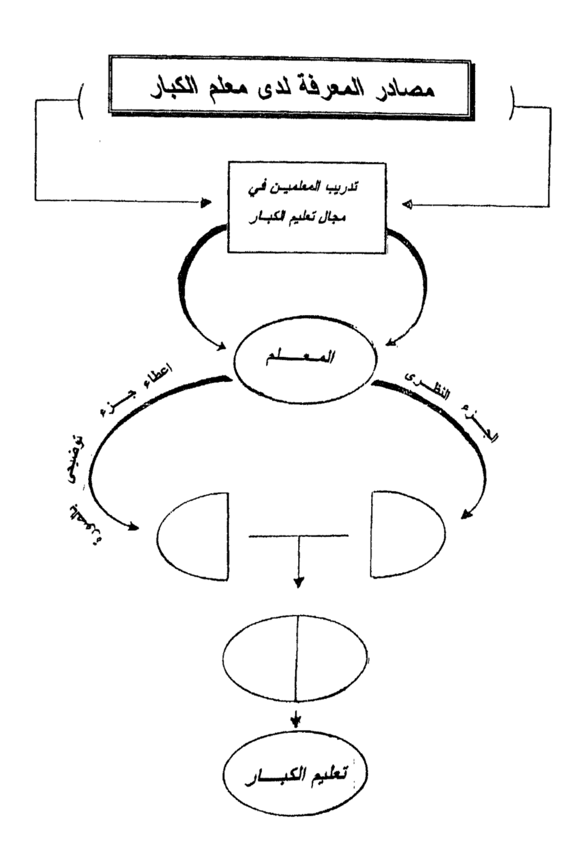
وبصفة عامة فإن وضع المعينات ووظيفتها ومكانها في عملية تعليم الكبار يتوقف على اتجاه الفلسفة المنهجية السائد حيث تتحدد كافة الخطوات الاجرائيــة سواء على مستوى التخطيط أو التنفيذ طبقاً لاتجاهات المعلم ومدى انعكاسها على الكبار .

ومن الضرورى أن تكون هناك تهيئة فكرية ومهارية للعاملين في مجال تعليم الكبار في استخدام المعينات ، حتى لا يكون استخدامها مجرد عملية كمالية دون اقتناع بأهميتها ودون تفاعل مع المعلم .

واعداد المعلمين في مجال تعليم الكبار يجب ألا يقتصر على زيادة الكفاءة في المحتوى العلمي أو التخصصي ، ولكنه يجب أن يمتد إلى تدعيم الاتجاهات الإيجابية أو اكسابها لهم عن طريق المعينات وأهميتها في العملية التعليمية .

إعداد المعلمين ليست عملية نهائية ولكنها عملية متواصلة حيث أن الممارسة الميدانية سوف تظهر بعض السلبيات في استخدام المعينات وضرورة ترجمتها إلى ممارسات جديدة أكثر فاعلية في تحقيق الهدف المطلوب .



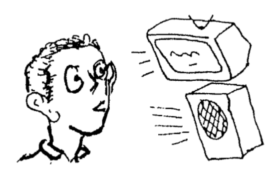

مصادر المعرفة لدى معلم الكبار
تدريب المعلميـن في
مجال تعليم الكبـار
المـعــــلم
اعطاء جزء توضيحي
الجـزء النظـــرى
تعليم الكبـــار

ثانياً ... المعينات السمعية والبصرية وتحقيق الأهداف

AUDIO - VISUAL AIDS & TARGETS ACHIEVEMENT

تهدف برامج تعليم الكبار إلى تعديل أو تدعيم معارف وسلوك واتجاهات الكبار بما يؤثر على كفاءة أدائهم في مواقعهم القيادية أو الوظيفية ، على أن يكون هناك تصور محدد واضح لكيفية تحقيق ذلك . وتمثل المعينات أحد العناصر العامة في مجال تعليم الكبار بغض النظر عن نوع المعينة المطلوب استخدامها ، حيث يحاول المعلم أن يصل من خلال بحثه وعمله إلى المعينات التي يمكن أن تساهم بفاعلية في المواقف التعليمية المختلفة والتي تؤدي إلى الربط بينها وبين مواقف الحياة الطبقية للكبار حتى يكون الأمر مقبولاً لديهم .

وإذا كان الكبار هم الهدف من عملية التعليم ، فيجب أن يكون التركيز على الوسائل التي تسهل عملية التعليم حتى لا يستمر المدرب في ممارسة الطرق التقليدية في نقل المعلومات والمعارف من خلال التلقين ، بل يجب أن يقوم بدوره كمتخصص يجيد ممارسة مهنته بفنونها المختلفة .

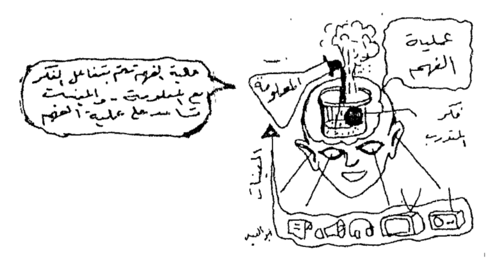


1) المعينات السمعية والبصرية وتحقيق الأهداف ..

تستهدف عملية تعليم الكبار إدخال وتثبيت المعلومات والمعارف في ذاكرة الكبار ، وهذه العملية متدرجة ويجب أن يمارسها المعلم بمهارة، وذلك لأنها تحتوى على عدة مراحل .

* الفهم – التطبيق – التحليل – التركيب – التقويم .

وتساهم المعينات في الدخول في كل مرحلة بسهولة والخروج منها والدخول في المرحلة التالية .



فالمعينات تساعد الفرد على نجاح عملية الفهم لديه، حيث أنه يحتاج إلى ما يساعده على التفسير . ونفس الشئ بالنسبة للعمليات المعرفية الأخرى. وتمتاز المعينات في هذا الشأن بقدرتها على تحقيق العلاقات الوظيفية بين المعارف المختلفة ، حيث تقدم المعلومات في الغالب مجزأة ، مما يؤدي إلى عرقلة عملية التحليل والتركيب في العملية المعرفية وبالتالي فقدان الربط بين الصورة الكلية لموضوع التعلم .

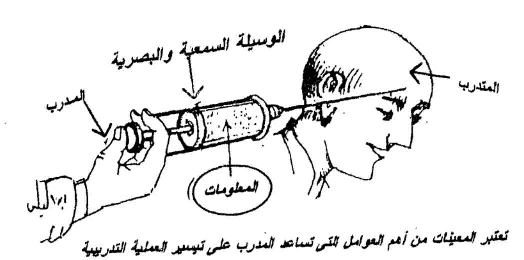
ومهما كانت كفاءة المعلم في القيام بعمليات التفسير والتكرار وضرب الأمثلة ، فهو لا يستطيع أن يوضح العلاقات الوظيفية بصورة واضحة دون استخدام المعينات ، حتى يستطيع أن يربط بين الجزئيات والصورة الكلية والتفاعلات بينها .

وأثبتت التجارب أن استخدام المعينات السمعية والبصرية فيه استثمار أفضل للإمكانات التدريبية ، حيث أنه باستخدامها يمكن اختصار الوقت ، لأن توصيل المعارف والمعلومات باستخدام المعينات يتطلب وقتاً أقل ، والوفر الزمني في هذه الحالة يمثل وفراً لوقت الكبار ويتيح الفرصة لاكتساب المزيد من المعارف وتثبيتها . وأثبتت التجارب أيضاً أن ما يتم تعلمه من خلال المعينات السمعية والبصرية تكون حصيلته أكبر مما يتم من خلال استخدام الكلمات والألفاظ فقط ، ويؤدي إلى أن تبقى المعلومات فترة أطول في ذاكرة الكبار ولا يفقدونها بسرعة .

وبجانب المميزات السابقة لاستخدام المعينات في مجال اكتساب المعارف والمعلومات في تعليم الكبار ، فإنها تعمل على

* استيعاب المفاهيم وتصورها ونموها .
* *فهم العلاقات* المجردة من عناصر الموضوع الواحد بحيث يمكن اختزال المعرفة وتنظيمها .
* تساعد المعلم في التخطيط لتنظيم تدفق المعلومات .
* تساعد المعلم مساعدة فعالة في تراكم المعلومات لدى الكبار .

وتصبح وظيفة معلم الكبار ليست مجرد سرد المعلومات ولكنها هى بالدرجة الأولى عملية تيسير للعملية التعليمية ، أى مساعدة الكبار للوصول إلى المعارف بصورة كاملة ، وتعتبر المعينات من أهم العوامل التي تساعد المعلم في أداء هذا الدور .



تعتبر المعينات من أهم العوامل التى تساعد المدرب على تيسير العملية التدريبية

كما تساعد المتدرب على الوصول وادراك المعارف بصورة كاملة

2) المعينات السمعية والبصرية والتأثير على الإتجاهات..

هناك اتصال وتكامل بين الجوانب المعرفية والاتجاهات ، لأن التفكير لا يعمل من فراغ ولكنه هو المدخل للميول والاتجاهات . وتمارس المعينات تأثير قوياً على اتجاهات الكبار .

والمدخل الطبيعى للتأثير على اتجاهات الكبار هو الفكر الذي يجب أن تكون المعلومات الداخلة إليه منظمة ومتدرجة حتى تحدث التأثير المطلوب . فالمعينات تستطيع أن تساهم بدور كبير في تحقيق ذلك، حيث تسهل عمليات المقارنة بين المفروض أن يفعله الكبار وبين الواقع الفعلي مما يساعدهم على تطوير الجوانب الفكرية ذات التأثير المباشر على اتجاهاتهم .

فالكبار عندما يتعرضون للمعارف أو المشكلات فهم يعتمدون على اتجاهاتهم المسبقة حيث تكون استجاباتهم مرتبطة بخلفية معينة ومتفاعلة معها ، ولذلك تأتي المعينة مرتبطة بالاتجاه الذي يساعد في التخطيط للتأثير في الخبرات والاتجاهات بالصورة المرغوبة والمطلوبة لدى الكبار .

ومن الخطأ الاعتقاد بأن هناك فصل بين المعينات المستخدمة في التأثير في المعارف وأخرى للتأثير على الاتجاهات ، فالخبرة خليط بين المعارف والاتجاهات والمهارات ، والكبار يمرون بهذه الخبرات وهم يملكون الخبرات والمهارات والاتجاهات السابقة ، وبالتالي فهم لا يتعلمون بدرجة واحدة ، ويستطيع المعلم من خلال المعينات واستخدامها الجيد أن يحدث نوعاً من الاتساق بين جميع مقومات الخبرة .

ولا يكفى أن تتوفر لدينا المعينات اللازمة ، لأن نجاح عملية تعليم الكبار يتوقف على الاستخدام السليم ، وبالتالي التأثير في قناعات الكبار واتجاهاتهم .

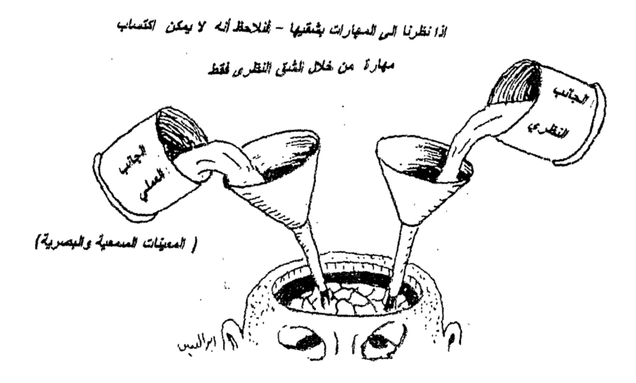
3) المعينات السمعية والبصرية واكتساب المهارات ..

ترتبط مهارات الكبار ارتباطاً وثيقاً بالجوانب المعرفية والاتجاهات، حيث تمدهم بالقدرة على أداء الأعمال المطلوبة منهم وتنمى لديهم الدوافع المحركة له للأداء . وعندما ننظر إلى المهارة بشقيها النظري والعملي فسوف نلاحظ أنه لا يمكن اكساب المهارة للكبار من خلال النظري ولكن لابد من الممارسة ولابد من اختيار الطريقة المناسبة التي تستخدم في التدريب في الجانب النظري والعملي .

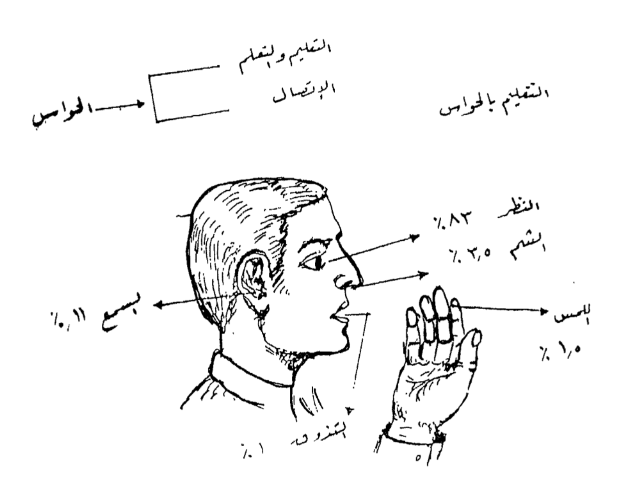


ثالثاً ... تأثير المعينات السمعية والبصرية على الحواس

1) الحواس وعملية التعليم ..



2) التذكر بالحـــواس ..



المراجع العربية

1) أرتوف ف ويتيج (دكتور) – سيكولوجية التعلم ، ترجمة عادل الأشول وأخرون ، ماكجر وهيل للنشر القاهرة 1981 .

2) أشر ديليون ، تعليم الكبار كإجراء إصلاحى للتعليم النظامي ، تعليم الكبار والتنمية ، اليونسكو الجزء الثانى ، 1982 .

3) أودرى وهوارد نيكولز ، تطوير مناهج لتعليم الكبار ، ترجمة أحمد زكي الإمام ، مؤسسة فريدريش ناومان الاسماعيلية 1978 .

4) بول هنرى شومبار دلاو ، التعليم الذاتي والثقافات المبدعة اليونسكو بيروت 1983 .

5) بيتر فيرتر ، تعليم الكبار ، تعليم الكبار والتنمية ، المطبعة الكاثولكية لبنان 1982 .

6) جاك بيرك ، نحو طريقة أفضل لنقل المعارف والتعليم ، تعلوم الكبار والتنمية – مختارات من مستقبل التربية ، الجزء الثاني ، اليونسكو لبنان 1982 .

7) جمعية تعليم الكبار الأمريكية ، كيف تعلم الكبار ، ترجمة د. سيد عبدالحميد موسى ، الهيئة المصرية العامة للكتاب 1977 .

8) ماجد رصما ، تعلم القراءة والكتابة هل هو لقراءة الكلمة أم فهم العالم كيف تعلم الكبار ، مختارات من مستقبل التربية ، اليونسكو الجزء الأول 1982 .

9) محمد عبدالغني حسن هلال (دكتور) مهارات الاتصال ، مجموعة مهارات تطوير الأداء ،مركز تطوير الأداء والتنمية القاهرة 1996.

10) محمد عبدالغني حسن هلال (دكتور) مهارات المدرب ، مجموعة مهارات تطوير الأداء،مركز تطوير الأداء والتنمية- القاهرة 1996.
11) محمد عبدالغني حسن هلال (دكتور)الاستخدام المتكامل للمعينات السمعية والبصرية،المعهد العالي للتعاون الزراعى-القاهرة 1983.
12) محمود أبو زيد إبراهيم ، المضمون الاجتماعى للمناهج ، مؤسسة الخليج العربي ، القاهرة 1984 .
13) هيلارى بيرانون ، لنتعلم من أجل حياة أفضل ، مختارات من مستقبل التنمية - القاهرة 1983 .

المراجع الأجنبية

1) BRAMLEY , P. EDUCATION TRAINING PRACTICAL GUIDE, BRITICH ASSOCIATION FOR COMMERCIAL AND INDUSTRIAL TRAINING LONDON, 1988 .

2) JEROLDW . APPS, MASTERING THE TEACHING OF ADULTS, KRIEGER PUBLISHING COMPANY, MALABAR, FLORIDA 1991 .

3) I . L . O WORKER EDUCATION AND ITS TICHNIQUES, A WORKER EDUCATION MANUAL GENEVA .

4) SHARAN B . MERRIAM AN UP DATE ON' ADULT TRARNING THEORY, JOSSEY - BASS PUBLISHERS SAN FRANCISCO, 1990.

5) SHARAN B MERRIAM AND ROSEMARS. CAFFARELLA LEARNING IN ADULT HOOD, JOSSEY BASS PUBLISHERS SAN FRANCISCO, 1991 .

6) WOLFGANG ARNOL, METHODS AND METHODOLOGY OF ADULT EDUCATION, FRIEDRICH - EBERT - STIFTUNY, BONN- BAD GODEBERG 1983 .

الفهرس



دكتور محمد عبد الغني حسن هلال

- دكتوراه في الإقتصاد من المجر.
- خبير التدريب بالأمم المتحدة (منظمة العمل الدولية).
- خبير وأستاذ في قسم التعليم والتدريب والارشاد بالمعهد العالي للتعاون الزراعي.
- خبير ومستشار التدريب مع المنظمات الدولية في اليمن - السودان - الأردن - الكويت - السعودية - ليبيا - سوريا.
- محاضرا ومدربا مع المنظمات المحلية والدولية في مجالات التنمية الاجتماعية بالداخل والخارج.
- محاضرا ومدربا بالجامعة الأمريكية والمنظمات المحلية الخاصة والحكومية.
- حاصل على دورات إعداد المدربين في أمريكا - ألمانيا - سويسرا - الأرجنتين - الفلبين - المجر - تشيكوسلوفاكيا - كينيا.